



**UNIVERSIDAD LATINA  
DE COSTA RICA**

POWERED BY **Arizona State University**

**CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO CON ÉNFASIS EN  
DERECHO LABORAL

PROYECTO FINAL DE GRADUACIÓN:

**“Análisis del cumplimiento de las disposiciones emanadas por los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo a partir de la función inspectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”**

SUSTENTANTES:

**Marianela de los Ángeles Abarca Jiménez**

Cédula de identidad: 111180287

**Tobías Gerardo Chacón Porras**

Cédula de identidad: 109840787

HEREDIA, COSTA RICA

2023

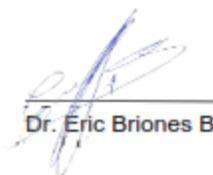


### CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

Estimados señores:

En mi calidad de tutor como miembro del Tribunal Examinador, confirmo la aprobación del siguiente Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Máster Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral.

- Título: Análisis del cumplimiento de las disposiciones emanadas por los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo a partir de la función inspectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Modalidad: Proyecto
- Autor(es): Marianela de los Ángeles Abarca Jiménez y Tobías Gerardo Chacón Porras.
- Fecha de aprobación: 27 marzo 2023



Dr. Eric Briones Briones



### CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

Estimados señores:

En mi calidad de lector como miembro del Tribunal Examinador, confirmo la aprobación del siguiente Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Máster Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral.

- Título: Análisis del cumplimiento de las disposiciones emanadas por los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo a partir de la función inspectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Modalidad: Proyecto
- Autor(es): Marianela de los Ángeles Abarca Jiménez y Tobías Gerardo Chacón Porras.
- Fecha de aprobación: 28 marzo 2023

  
MBA. Edgardo Vindas Chaves

**CARTA DE REVISIÓN Y APROBACIÓN FILOLÓGICA**

San José, lunes 27 de marzo de 2023

Señores

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

Estimados señores:

Yo, **Edín Mauricio Buzano Barrantes**, en mi condición de filólogo graduado en la Universidad de Costa Rica, certifico que lei y corregí el Proyecto Final de Graduación denominado: **“ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES EMANADAS POR LOS ARTÍCULOS 97 Y 100 DEL CÓDIGO DE TRABAJO A PARTIR DE LA FUNCIÓN INSPECTIVA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL”**, elaborado por las personas estudiantes **Marlanela Abarca Jiménez**, cédula de identidad: **111180287**, y **Tobías Gerardo Chacón Porras**, cédula de identidad: **109840787**, como requisito para optar por el posgrado académico de **Maestría Profesional en Derecho con Énfasis en Derecho Laboral**.

Se hizo la corrección del trabajo en aspectos tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, concordancia, coherencia, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico. Por lo tanto, desde ese punto de vista, considero que está listo para ser presentado como Proyecto Final de Graduación por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad.

Dado lo anterior, certifico que el documento contiene las observaciones y correcciones solicitadas, quedando de conformidad con lo pactado.

Suscribe de ustedes cordialmente,

**EDIN MAURICIO  
BUZANO**

**BARRANTES (FIRMA)**

Firmado digitalmente por  
EDIN MAURICIO BUZANO  
BARRANTES (FIRMA)

Fecha: 2023.05.09  
17:10:14 -06'00'

Lic. Edin Mauricio Buzano Barrantes

No. de adscripción a COLYPRO **024561**

**Licencia De Distribución No Exclusiva (carta de la persona autora para uso didáctico)**

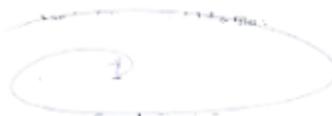
**Universidad Latina de Costa Rica**

<b>Yo (Nosotros):</b>	Marianela de los Angeles Abarca Jiménez y Tobías Gerardo Chacón Porras
<b>De la Carrera / Programa:</b>	Maestría Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral
<b>Modalidad de TFG:</b>	Proyecto
<b>Titulado:</b>	Análisis del cumplimiento de las disposiciones emanadas por los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo a partir de la función inspectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Al firmar y enviar esta licencia, usted, el autor (es) y/o propietario (en adelante el "AUTOR"), declara lo siguiente: **PRIMERO:** Ser titular de todos los derechos patrimoniales de autor, o contar con todas las autorizaciones pertinentes de los titulares de los derechos patrimoniales de autor, en su caso, necesarias para la cesión del trabajo original del presente TFG (en adelante la "OBRA"). **SEGUNDO:** El AUTOR autoriza y cede a favor de la UNIVERSIDAD U LATINA S.R.L. con cédula jurídica número 3-102-177510 (en adelante la "UNIVERSIDAD"), quien adquiere la totalidad de los derechos patrimoniales de la OBRA necesarios para usar y reusar, publicar y republicar y modificar o alterar la OBRA con el propósito de divulgar de manera digital, de forma perpetua en la comunidad universitaria. **TERCERO:** El AUTOR acepta que la cesión se realiza a título gratuito, por lo que la UNIVERSIDAD no deberá abonar al autor retribución económica y/o patrimonial de ninguna especie. **CUARTO:** El AUTOR garantiza la originalidad de la OBRA, así como el hecho de que goza de la libre disponibilidad de los derechos que cede. En caso de impugnación de los derechos autorales o reclamaciones instadas por terceros relacionadas con el contenido o la autoría de la OBRA, la responsabilidad que pudiera derivarse será exclusivamente de cargo del AUTOR y este garantiza mantener indemne a la UNIVERSIDAD ante cualquier reclamo de algún tercero. **QUINTO:** El AUTOR se compromete a guardar confidencialidad sobre los alcances de la presente cesión, incluyendo todos aquellos temas que sean de orden meramente institucional o de organización interna de la UNIVERSIDAD **SEXTO:** La presente autorización y cesión se regirá por las leyes de la República de Costa Rica. Todas las controversias, diferencias, disputas o reclamos que pudieran derivarse de la presente cesión y la materia a la que este se refiere, su ejecución, incumplimiento, liquidación, interpretación o validez, se resolverán por medio de los Tribunales de Justicia de la República de Costa Rica, a cuyas normas se someten el AUTOR y la UNIVERSIDAD, en forma voluntaria e incondicional. **SÉPTIMO:** El AUTOR acepta que la UNIVERSIDAD, no se hace responsable del uso, reproducciones, venta y distribuciones de todo tipo de fotografías, audios, imágenes, grabaciones, o cualquier otro tipo de

presentación relacionado con la **OBRA**, y el **AUTOR**, está consciente de que no recibirá ningún tipo de compensación económica por parte de la **UNIVERSIDAD**, por lo que el **AUTOR** haya realizado antes de la firma de la presente autorización y cesión. **OCTAVO**: El **AUTOR** concede a **UNIVERSIDAD**, el derecho no exclusivo de reproducción, traducción y/o distribuir su envío (incluyendo el resumen) en todo el mundo en formato impreso y electrónico y en cualquier medio, incluyendo, pero no limitado a audio o video. El **AUTOR** acepta que **UNIVERSIDAD**, puede, sin cambiar el contenido, traducir la **OBRA** a cualquier lenguaje, medio o formato con fines de conservación. **NOVENO**: El **AUTOR** acepta que **UNIVERSIDAD** puede conservar más de una copia de este envío de la **OBRA** por fines de seguridad, respaldo y preservación. El **AUTOR** declara que el envío de la **OBRA** es su trabajo original y que tiene el derecho a otorgar los derechos contenidos en esta licencia. **DÉCIMO**: El **AUTOR** manifiesta que la **OBRA** y/o trabajo original no infringe derechos de autor de cualquier persona. Si el envío de la **OBRA** contiene material del que no posee los derechos de autor, el **AUTOR** declara que ha obtenido el permiso irrestricto del propietario de los derechos de autor para otorgar a **UNIVERSIDAD** los derechos requeridos por esta licencia, y que dicho material de propiedad de terceros está claramente identificado y reconocido dentro del texto o contenido de la presentación. Asimismo, el **AUTOR** autoriza a que en caso de que no sea posible, en algunos casos la **UNIVERSIDAD** utiliza la **OBRA** sin incluir algunos o todos los derechos morales de autor de esta. **SI AL ENVÍO DE LA OBRA SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE NO SEA UNIVERSIDAD U LATINA, S.R.L., EL AUTOR DECLARA QUE HA CUMPLIDO CUALQUIER DERECHO DE REVISIÓN U OTRAS OBLIGACIONES REQUERIDAS POR DICHO CONTRATO O ACUERDO.** La presente autorización se extiende el día 31 de marzo de 2023 a las 9:00

Firma del estudiante(s):



## DECLARACIÓN JURADA

Nosotros, Marianela De Los Angeles Abarca Jiménez, cédula 111180287 y Tobías Gerardo Chacón Porras, cédula 109840787, estudiantes de la Universidad Latina de Costa Rica, declaramos bajo la fe de juramento y conscientes de las responsabilidades penales de este acto, que somos autores intelectuales del Proyecto de Graduación titulado:

Análisis del cumplimiento de las disposiciones emanadas por los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo a partir de la función inspectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

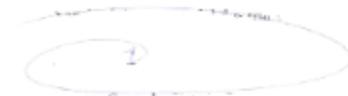
Por lo que liberamos a la Universidad de cualquier responsabilidad en caso de que mi declaración sea falsa.

Firmo en Heredia, el 01 de abril del 2023.



---

Marianela De Los Angeles Abarca Jiménez



---

Tobías Gerardo Chacón Porras

## MANIFESTACIÓN EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, Marianela De Los Angeles Abarca Jiménez, cédula 111180287 y Tobías Gerardo Chacón Porras, cédula 109840787, exoneramos de toda responsabilidad a la Universidad Latina, campus Heredia; así como al Tutor y Lector que han revisado el presente trabajo final de graduación, para optar por el título de **MASTER PROFESIONAL EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL** de la Universidad Latina, campus Heredia; por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo. Asimismo, autorizamos a la Universidad Latina, campus Heredia, a disponer de dicho trabajo para uso y fines de carácter académico, publicitando el mismo en el sitio web; así como en el CRAI.

Heredia, **01 de abril del dos mil veintitrés.**



---

Marianela De Los Angeles Abarca Jiménez



---

Tobías Gerardo Chacón Porras

**DEDICATORIA**

A mami, porque me diste la vida y, también, me entregaste la tuya.

El Señor te llamó cuando aún tenía pendiente alcanzar varias metas con las cuales retribuirte.

Para ti, este esfuerzo y todo lo que logre en el futuro.

¡Mi amor hasta el cielo!

*Nela*

## DEDICATORIAS

A mi padre, quien siempre luchó para que sus hijos fuéramos personas de bien, honestas y trabajadoras, y siempre me invitó a luchar, a ser perseverante, a aprender sin descanso. Hoy, que estás en el cielo, esto es para ti. ¡Gracias, papi!

A mi madre, quien, con sus oraciones de fe, siempre me apoyó y me impulsó a seguir adelante a pesar de las adversidades.

A don Eric, a don Fran, quienes han confiado en mí siempre y me han dado su apoyo incondicional.

A Dios, por las bendiciones que todos los días me brinda.

*Tobías*

## TABLA DE CONTENIDO

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR.....	III
CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR.....	II
CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR.....	III
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD .....	VI
CARTA DE REVISIÓN Y APROBACIÓN FILOLÓGICA.....	IV
LICENCIA DE DISTRIBUCIÓN NO EXCLUSIVA.....	V
MANIFESTACIÓN DE EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	VIII
DEDICATORIA .....	IX
DEDICATORIAS .....	X
TABLA DE CONTENIDO.....	11
INDICE GRÁFICOS .....	16
INDICE DE TABLAS .....	18
CAPÍTULO I EL PROBLEMA Y SU PROPÓSITO .....	19
1.1. Estado actual de la investigación .....	20
1.1.2. Derecho de la lactancia desde una perspectiva de organizaciones internacionales.....	22
1.1.3. Evolución histórica del derecho a la lactancia.....	23

	13
1.2. Planteamiento del problema.....	24
1.4. Justificación.....	26
1.4.1. Conveniencia.....	33
1.3.2. Implicación práctica.....	33
1.4.3. Valor teórico.....	34
1.4.4. Utilidad metodológica.....	34
1.5. Objetivo general y objetivos específicos.....	35
1.5.1. Objetivo general.....	35
1.5.2. Objetivos específicos.....	35
1.5.3. Objetivo de diseño.....	35
1.5.4. Objetivo de validación.....	35
1.6. Viabilidad.....	36
1.7. Consecuencias de la investigación.....	37
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	38
2.1. Convenios internacionales.....	41
2.1.1. Reseña histórica.....	41
2.1.2. Funciones y organización.....	42
2.1.3. Convenios internacionales.....	43
2.1.4. Convenios no ratificados.....	44
2.1.5. Convenio 111 Discriminación (empleo y ocupación).....	45

	14
2.1.6. Convenio 183 Protección de la Maternidad .....	47
2.1.7. Recomendación 191 Protección de la maternidad.....	47
2.1.8. Elementos de la protección de la maternidad según los criterios de la OIT .....	48
2.2. Derecho a la lactancia en Costa Rica .....	50
2.2.1. Reseña histórica.....	50
2.2.2. Beneficios de la lactancia materna .....	50
2.2.3. Concepto de salas de lactancia .....	52
2.2.4. Protección constitucional al derecho a la lactancia materna .....	52
2.2.5. Normativa sustantiva con respecto a la lactancia materna .....	53
2.2.6. Jurisprudencia de la Sala Constitucional.....	57
2.2.7. Jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia .....	60
2.2.8. Criterio del Ministerio de Trabajo y Seguridad con respecto a los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo reformados.....	63
2.3. Inspección de trabajo.....	65
2.3.1. Reseña histórica.....	65
2.3.2. Concepto de inspección de trabajo .....	66
2.3.3. El inspector de trabajo .....	68
2.3.4. Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo.....	69
2.3.5. Proyecto de Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo .....	72
2.4. Infracciones a las leyes de trabajo por inexistencia de salas de lactancia .....	72

	15
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	73
3.1. Planteamiento del procedimiento metodológico para realizar el diagnóstico.....	74
3.1.1. Tipo de investigación.....	74
3.1.2. Destinatario del proyecto.....	75
3.1.3. Unidad de análisis.....	75
3.1.4. Fuentes de información .....	76
3.1.5. Población y muestra.....	77
3.1.6. Cronograma de ejecución del diagnóstico.....	77
3.1.7 Técnicas, instrumentos y procedimientos para la recolección de datos para el diagnóstico .....	78
3.2. Descripción del diseño de la propuesta .....	79
3.3. Validación y/o evaluación de la propuesta.....	79
CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	80
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	81
4.1.1. Análisis de resultados del cuestionario aplicado a las mujeres trabajadoras.....	82
4.1.2. Análisis de resultados del cuestionario aplicado al personal de Recursos Humanos o jefaturas de instituciones públicas del cantón Central de San José .....	101
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	110
5.1. Conclusiones .....	111
5.2. Recomendaciones.....	113
CAPÍTULO VI PROPUESTA.....	114

	16
CAPÍTULO VII ANEXOS.....	121
7.1 Anexo 1 .....	122
7.2 Anexo 2 .....	124
Referencias bibliográficas.....	126

### INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. ¿Es usted funcionaria pública?.....	82
Gráfico 2. ¿Para cuál institución pública trabaja?.....	83
Gráfico 3. Indique la dirección de su centro de trabajo .....	84
Gráfico 4. ¿Conoce cuáles son los intervalos establecidos en el Código de Trabajo de los cuales pueden disponer las mujeres en período de lactancia durante la jornada?.....	85
Gráfico 5. ¿Cuenta la institución para la cual labora con algún otro medio de descanso dentro de su jornada?.....	86
Gráfico 6. En caso de ser afirmativa su respuesta anterior, indique cuál otro medio de descanso implementa su centro de trabajo.....	87
Gráfico 7. ¿En su centro de trabajo existe sala de lactancia?.....	88
Gráfico 8. ¿Esta sala cuenta con un espacio adecuado para almacenar leche materna? (refrigeradora o similar). .....	89
Gráfico 9. ¿En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, indique ¿en qué lugar se almacena la leche materna?.....	90

	17
Gráfico 10. ¿El espacio utilizado como sala de lactancia es privado? .....	91
Gráfico 11. ¿El espacio utilizado como sala de lactancia se encuentra en buenas condiciones higiénicas?.....	92
Gráfico 12. ¿Ha disfrutado o disfruta actualmente del período de lactancia?.....	93
Gráfico 13. ¿Utiliza o utilizó la sala de lactancia de su centro de trabajo cuando lo requirió? .....	94
Gráfico 14. En caso de ser negativa su respuesta, indique las razones. ....	95
Gráfico 15. ¿Su jefatura le ha brindado oportunidad de escoger intervalos posibles durante la jornada? .....	96
Gráfico 16. ¿Disfruta de algún otro medio de descanso durante su jornada para este fin?.....	97
Gráfico 17. ¿Usted realiza o realizó teletrabajo durante el período de lactancia? .....	98
Gráfico 18. ¿Cuánto tiempo dispuso o dispone para dicho fin?.....	99
Gráfico 19. ¿Goza de algún otro descanso para este fin durante el teletrabajo?.....	100
Gráfico 20. ¿En la institución para la que trabaja, las madres en período de lactancia tienen oportunidad de elegir el o los intervalos necesarios para desarrollar actividades propias de su condición (amamantar, asearse, extraer leche materna, etc.) ? .....	103
Gráfico 21. ¿Brinda la institución otro medio de descanso a las madres trabajadoras dentro de las posibilidades de sus labores? .....	104
Gráfico 22. En caso de ser afirmativa su respuesta, indique cuál otro método de descanso ..	105
Gráfico 23. ¿La institución para la cual labora tiene sala o salas de lactancia? .....	106
Gráfico 24. ¿La institución para la cual labora permite a las trabajadoras en teletrabajo disfrutar de los mismos derechos, con respecto a la lactancia materna, de las madres trabajadoras que prestan sus servicios de manera presencial? .....	109

**INDICE DE TABLAS**

Tabla 1- Diagrama de Gantt .....	78
Tabla 2- ¿En cuál institución trabaja? .....	101
Tabla 3- ¿Cuántas mujeres trabajan en la institución para la que usted labora? .....	102
Tabla 4- La sala o salas de lactancia de la institución para cual labora cuenta con (puede seleccionar una o varias respuestas) .....	108

## **CAPÍTULO I EL PROBLEMA Y SU PROPÓSITO**

### 1.1. Estado actual de la investigación

Existen diversas fuentes de las cuales se extrae información acerca de antecedentes, investigaciones y conocimientos generales del derecho a la lactancia materna como derecho humano, tanto de las madres, como de sus hijos e hijas, así como de lo referente al cumplimiento de las instituciones públicas a la normativa relacionada.

Acerca de ello, se realizará un breve repaso sobre estudios previos realizados, incluso experiencias del personal inspector del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los cuales permiten, a las personas investigadoras, comprender el estado actual del tema y, a partir de ahí, desarrollar el tema con claridad.

En este sentido, la Universidad de Costa Rica desarrolla, desde el año 2011, un proyecto de extensión docente denominado: “Promoción de la lactancia materna y la alimentación del niño y la niña menor de 1 año en la comunidad (PROMALANCO)”, el cual nació a partir de la necesidad de educación detectada en dos investigaciones realizadas por el Instituto de Investigaciones en Salud (INISA) en el tema de la lactancia materna y alimentación del niño.

El proyecto le brinda, a la población costarricense, información sobre la alimentación y el desarrollo de las personas en sus primeros años de vida, contribuyendo de esta forma a su salud.

La señora Lilliam Marín Arias (2020), funcionaria de la Universidad de Costa Rica, expuso la experiencia del proyecto PROMALANCO en el V Simposio Internacional y IX Nacional sobre Derechos de la Niñez y la Adolescencia, y como parte de sus consideraciones finales, destacó la importancia de las políticas estatales dirigidas a la promoción y protección de la lactancia materna:

Para asegurar que la práctica de lactancia materna sea una realidad en el ámbito comunitario y que los beneficios que ofrece esta práctica sean efectivos para el beneficio de la niñez en los primeros años de vida, se hace necesario incrementar la inversión en programas de apoyo en la comunidad y la acción política de las instituciones del Estado. A pesar de la existencia de una legislación en Costa Rica sobre la alimentación de los niños y niñas, la promoción de la lactancia materna es escasa debido a la falta de acciones de los sectores involucrados con la salud integral del niño, la niña, la madre y la familia. Se hace

necesario, por lo tanto, que la promoción y protección de la lactancia materna y la adecuada introducción de alimentos complementarios a partir de los seis meses de edad de los niños y niñas se considere una prioridad dentro de la agenda de trabajo de las instituciones del Estado involucradas con la salud integral de este grupo. Para ello, es necesario trabajar de forma coordinada entre las instituciones, relacionando las políticas nacionales y las acciones locales con miras a un mismo propósito: asegurar un adecuado estado nutricional y de salud en los primeros años de vida, de modo que se garantice una sana niñez y adolescencia, así como unos futuros adultos sanos (Marín Arias, 2023).

Asimismo, la Comisión Nacional de Lactancia Materna, en asocio con la Defensoría de los Habitantes, elaboraron un documento titulado: “Guía de temas laborales relacionados con el período de lactancia materna en Costa Rica”, en el cual se brindó respuesta a las principales consultas recibidas por dicha comisión en torno al derecho a la lactancia de las mujeres trabajadoras.

En la guía, se cita la normativa internacional y costarricense en referencia a los derechos de las mujeres embarazadas, de las mujeres en período de lactancia, así como de las personas menores de edad lactantes.

Además, se compilan las preguntas más frecuentes realizadas a la Comisión Nacional de Lactancia Materna con respecto a las salas de lactancia, duración de la licencia de lactancia, tiempo de la licencia durante la jornada (cuando ésta es menor a la ordinaria), tiempo para la lactancia en casos de partos múltiples; entre otros aspectos. Es importante resaltar que, a cada una de estas preguntas, se le brinda una respuesta sustentada en normativa y en jurisprudencia de la Sala Constitucional, así como de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Finalmente, la guía menciona aspectos relevantes referentes a la lactancia materna.

Por otra parte, se considera necesario hacer una revisión previa acerca del cumplimiento de la normativa objeto de análisis desde la experiencia de personas inspectoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las cuales, en razón de sus funciones, conocen de cerca las condiciones de los centros de trabajo del sector público. Para ello, se consultó, mediante cuestionarios, a dos personas que ocupan dicho cargo en San José y se adjuntan en los anexos 1 y 2.

Una persona inspectora considera que las instituciones públicas no cumplen a cabalidad con lo establecido en los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo y señaló como una infracción frecuentemente señalada a la administración pública el irrespeto al otorgamiento del tiempo de lactancia (Persona Inspectora 1, 2023).

En igual sentido, otra persona de la Dirección de Inspección de Trabajo, adujo que la administración pública incumple con la normativa establecida en relación con el derecho a la lactancia materna. Al respecto indicó lo siguiente: “Esta situación es muy predecible que se dé en las instalaciones de colegios públicos o escuelas por las deficiencias en infraestructuras que sufren la mayoría de los centros educativos actualmente. Muchas veces, el problema es que donde se ubican no hay espacio para una sala, ya que los edificios no cuentan con las condiciones para crear una sala por terreno y distribución del inmueble” (sic) (Persona Inspectora 2, 2023).

Además, este funcionario señaló que, según su criterio, por una mala interpretación, los momentos de extracción en el día se los descuentan de su tiempo de lactancia o le brindan, a la trabajadora, la opción de escoger entre los tiempos de extracción u hora de lactancia (Persona Inspectora 2, 2023).

La problemática analizada es un tema muy desarrollado en la jurisprudencia debido a la gran cantidad de procesos judiciales presentados en defensa del derecho a la lactancia. Algunos de los votos de los más altos tribunales costarricenses se analizarán más adelante, ya que esta investigación los desarrolla en un apartado específico.

### **1.1.2. Derecho de la lactancia desde una perspectiva de organizaciones internacionales**

Los derechos fundamentales, que brindan protección a la familia y, por ende, a las madres y personas menores, han sido temas relevantes para distintas organizaciones internacionales.

Con respecto a la lactancia materna, desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo dispuso, en el Primer Convenio sobre Protección de la Maternidad, el apoyo del lugar de trabajo a las mujeres que amamantan (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Sin embargo, los convenios 183 y 191 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han sido los instrumentos internacionales que han desarrollado una mejor protección al derecho en

estudio, a partir de los cuales muchos países han desarrollado su propia normativa. Sobre ellos se profundizará el análisis más adelante.

El Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas reconoció, mediante un comunicado emitido el 22 de noviembre de 2016, la lactancia materna como un derecho humano para bebés y madres que debe ser fomentado y protegido (Asociación Española de Pediatría, 2023).

De esta manera, se aprecia cómo tres organismos internacionales han tratado la lactancia materna como un tema trascendental para el desarrollo de las personas y, por ende, de las sociedades a nivel mundial.

### **1.1.3. Evolución histórica del derecho a la lactancia**

La leche materna es considerada el mejor y único alimento recomendado para las personas en la primera etapa de su vida. A partir de su importancia trascendental en el desarrollo de las personas, se ha analizado desde distintas perspectivas.

Históricamente, la lactancia ha pasado por distintas concepciones culturales y sociales. En cada una de ellas, se ha evidenciado el papel de la mujer y la afectación en su desarrollo como ser humano integral.

En la Edad Antigua, las nodrizas ejercían la lactancia materna con hijos o hijas de mujeres de una clase social alta. Esto lo hacían a cambio de un salario, el cual recibía su marido.

Según indica Hernández Gamboa (2023), el Código de Hammurabi, en el 1800 a.C., contenía regulaciones sobre las nodrizas que amamantaban al hijo de otra mujer por dinero (la alimentación al pecho se debía dar por un mínimo de 2 años hasta un máximo de 4 años).

En la Edad Media, se continuó la contratación de nodrizas para brindar lactancia, sin embargo, empezaron a reconocerse mayores beneficios si ésta era brindada por la madre.

Ante el apego que desarrollaban las personas lactantes con las nodrizas, se determinó el papel trascendental que desempeña la lactancia materna para el vínculo entre madre y bebé.

Con el descubrimiento de América, se determinó que la desnutrición infantil no era un problema de este continente, pues la lactancia se practicaba por largos períodos. Además, la detección de enfermedades como sífilis y gonorrea contribuyó a determinar que la madre es quien debe amamantar a sus hijos e hijas.

En la actualidad, se tienen claros los beneficios de la leche materna en aspectos como prevención de enfermedades, desarrollo intelectual, vínculo entre quien la da y quien la recibe. Por ello, con la evolución de la lactancia, también se ha desarrollado normativa que regule lo que actualmente se considera un derecho humano.

## **1.2. Planteamiento del problema**

Al concluir la presente investigación, se espera dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿La reforma realizada a los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo, mediante la Ley número 10 211 del 05 de mayo de 2022, ha contribuido al cumplimiento de la implementación de salas de lactancia en las instituciones públicas donde hay al menos una madre lactante?

¿Los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo son suficientes para garantizar el derecho de la madre a amamantar a sus hijos e hijas?

¿Existen salas de lactancia en todos los centros de trabajo que lo requieren?

¿Cumple el Ministerio de Trabajo, desde su función inspectiva, con la verificación del cumplimiento de estas normas o la acusación respectiva ante las infracciones a estas normas cometidas por el Estado?

A fin de dar respuesta a las preguntas de investigación, se analizan los alcances de la Ley número 10211 del 05 de mayo de 2022, normativa mediante la cual se reformó el contenido de los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo.

La modificación mencionada no deja dudas de la obligación de todo patrono con respecto a su cumplimiento y establece que todos los centros de trabajo del país, donde labore una madre

en período de lactancia, deben tener acondicionado un espacio físico con las condiciones mínimas para que dichas trabajadoras se extraigan leche materna.

La problemática se genera en que, tal y como lo indicó una personas inspectora de trabajo entrevistada, las instituciones públicas saben que deben implementar salas de lactancia, sin embargo, se enfrentan al obstáculo de que sus edificios deben modificarse, lo cual muchas veces es imposible debido a limitaciones presupuestarias anuales.

Asimismo, este estudio contribuye a determinar la necesidad de realizar un cambio normativo, el cual fortalezca el derecho a la lactancia materna, o bien, de garantizar este derecho a partir de la normativa ya existente.

Lo anterior debido a la gran cantidad de situaciones en las cuales se violenta el derecho a la lactancia materna de diversas maneras ,tales como denegatoria del derecho y limitaciones en cuanto a horarios.

Como ejemplos de ello, es necesario hacer referencia a dos situaciones específicas que evidencian el problema de incumplimiento al derecho de lactancia en el sector público en la actualidad, concretamente en el Poder Judicial.

En un primer caso, en el mes de febrero de 2023, se anuló una sentencia por cuanto el Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del Segundo Circuito Judicial de San José consideró vulnerados los principios de continuidad y concentración en razón de que algunas sesiones del juicio se suspendieron en forma anticipada en virtud del derecho a la hora de lactancia ejercido por una jueza.

La segunda situación actual es el caso de una jueza que renunció a su nombramiento en el Tribunal Penal de San Ramón porque, el 17 de febrero de 2023, dos jueces con los que participó en dicha audiencia le negaron la posibilidad de tomar su hora de lactancia a partir de las tres de la tarde como era su intención. Además, denunció que la coordinadora de dicho tribunal le impuso tomar la hora de lactancia en horario de 07:30 a 08:30 de la mañana (CRhoy.com, 2023).

Ambas situaciones reflejan que el respeto al derecho a la lactancia materna sigue siendo objeto de constantes violaciones que devienen en la necesidad de mayor análisis y desarrollo.

#### 1.4. Justificación

Desde la promulgación del Código de Trabajo en el año 1943, el legislador consideró la protección de los derechos de la madre lactante y el interés superior de las personas menores de edad, que dejó plasmada en los artículos 97 y 100 del mencionado marco normativo, los cuales literalmente indicaron:

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 durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que solo necesita un intervalo menor.

El patrono se esforzará 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 (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2022).

ARTÍCULO 100.-Todo patrono, que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene de Trabajo (\*).

(\*) (Así modificada su denominación por el artículo 1° de la ley N°3372 del 6 de agosto de 1964. Anteriormente se indicaba: "Inspección General de Trabajo") (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2022).

Estos artículos, tal y como se citaron líneas atrás, formaron parte de la normativa aplicable hasta el 05 de mayo de 2022, fecha cuando entró en vigencia la reforma promovida por la diputada Shirley Díaz Mejía (2018- 2022) mediante el proyecto de ley 21 149, denominado “Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad”, y que, por

medio de la Ley 10 211, reformó los artículos 94, 94 BIS, 95, 96, 97 y 100 del Código de Trabajo (Ley número 2 del 27 de agosto de 1943).

Dado lo anterior, el presente trabajo de investigación se desarrollará a partir de los cambios contemplados en la reforma únicamente en lo referente a la lactancia materna, dando por objeto de esta memoria final de graduación los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo.

De la lectura del artículo 97 del cuerpo normativo bajo estudio, se aprecia un cambio significativo en cuanto a la mejor protección del derecho a la lactancia, el cual, a partir de la entrada vigencia, establece lo siguiente:

Artículo 97- Toda madre en período de lactancia deberá disponer, en los lugares donde trabaje y durante sus horas laborales, de un intervalo, al día a elegir, de:

- a) Quince minutos cada tres horas.
- b) Media hora dos veces al día.
- c) Una hora al inicio de su jornada.
- d) Una hora antes de la finalización de la jornada laboral.
- e) O bien, podrá escoger entrar una hora más tarde o salir una hora más temprano de su sitio de trabajo. Para cualquiera de estas dos opciones, la hora deberá ser remunerada.

Ello le será comunicado a la parte patronal y, si es necesario, ambas partes podrían ponerse de acuerdo en alguna de las anteriores opciones.

Lo anterior, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que solo necesita un intervalo menor.

La persona empleadora se esforzará también por procurar a la madre 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 anteriormente, para efectos de su remuneración (Así reformado por el artículo 1° de la Ley para combatir la

discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, N°10211 del 5 de mayo de 2022) (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2022)

Ahora bien, a partir de la lectura del nuevo texto, se observa la intención de la persona legisladora en cuanto a dotar, a las mujeres y a sus hijos e hijas lactantes, de una mejor protección a sus derechos. En ese sentido, se les brindan, a las madres, mayores opciones que les permitan escoger dentro de una serie de intervalos de tiempo para atender las necesidades fisiológicas propias de su estado, así como la atención del lactante en los centro de trabajo, sobre los que podrá disponer durante la jornada laboral. Esto porque, previo a la reforma, solo se les brindaba la oportunidad de disponer de un espacio de quince minutos cada tres horas, o bien, si lo prefería, de media hora dos veces al día.

Adicionalmente, se garantiza a la madre la posibilidad de gozar de algún otro medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, tales como: quince minutos cada tres horas, media hora dos veces al día, una hora al inicio de la jornada, una hora antes de la finalización de la jornada laboral, o bien, podrá escoger entrar una hora más tarde o salir una hora más temprano de su sitio de trabajo, según se desprende del artículo precitado.

Asimismo, el último párrafo establece, como una nueva obligación para la parte patronal, el procurar a la madre algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, el cual debe computarse como tiempo efectivo de trabajo.

Es importante indicar que el artículo 97 del Código de Trabajo, antes de la reforma citada, contemplaba esos dos intervalos exclusivamente para amamantar a las personas menores lactantes. Sin embargo, con la reforma vigente, el artículo no indica que éstos serán solamente para amamantar. Al no indicarlo expresamente, se interpreta que estos intervalos podrán ser utilizados por la madre también para extraerse leche materna, asearse, descansar o cualquier otra actividad derivada de su período de lactancia.

Por otra parte, a partir de la lectura que establece la reforma del artículo 100 del Código de Trabajo, se indica textualmente indica:

Artículo 100- Toda persona empleadora, que tenga en su establecimiento madres en período de lactancia, quedará obligada a acondicionar un espacio ideal, con el propósito de

que las madres amamanten sin peligro a sus hijos y puedan extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo.

Este acondicionamiento deberá garantizar privacidad e higiene, dentro de las posibilidades económicas de la persona empleadora y deberá contar con el visto bueno de la oficina de seguridad e higiene del trabajo.

Deberá proporcionarse, igualmente, un espacio dentro de sus instalaciones que garantice poder extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2022).

Si se compara esta nueva redacción con la anterior, se deduce que el principal cambio introducido por la nueva norma es que, actualmente, toda persona empleadora, que tenga en su establecimiento madres en período de lactancia, quedará obligada a acondicionar un espacio ideal para este propósito. Mientras que previo a la reforma, la norma establecía la obligación para la parte patronal de acondicionar un local cuando ocupara en su establecimiento más de treinta mujeres.

Este cambio implica no solo una mayor protección al derecho de las madres lactantes, sino que, además, conlleva una garantía al derecho fundamental de igualdad consagrado en el artículo 33 de la Constitución Política de Costa Rica el cual indica:

Artículo 33.- Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana (Asamblea Nacional Constituyente, 2023).

Es evidente que, previo a la reforma, el artículo 100 no se garantizaba el derecho a la lactancia de manera igualitaria como lo demanda la norma constitucional, pues establecía que la parte patronal solamente estaba obligada a acondicionar salas de lactancia cuando hubiera más de 30 mujeres laborando en el mismo centro de trabajo. Es decir, algunas mujeres trabajadoras no contaban con la posibilidad de ejercer su derecho, la cual es una forma de discriminación.

Sobre las distintas formas de discriminación y su prohibición, se han creado normas convencionales, dentro de las cuales se puede mencionar el artículo 3° del Protocolo Adicional a

la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales, Culturales, conocido como Protocolo de San Salvador de 1988, que indica lo siguiente:

Artículo 3 Obligación de no discriminación. Los Estados Parte en el presente protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Organización de los Estados Americanos, 2023).

A fin de dar cumplimiento a tales disposiciones, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con la Dirección de Asuntos Jurídicos, emitió la resolución número DAJ-AER-OFP-383-2018 del 5 de diciembre 2018, que, en relación con las salas y el periodo de lactancia, amplía el criterio al establecer que el tiempo de lactancia y el tiempo de extracción de leche materna son derechos excluyentes e independientes uno del otro. Por lo tanto, se mejora la protección que tiene la trabajadora y el interés superior de las personas menores de edad.

Dicha resolución consolida los derechos laborales de las madres y la protección de los menores en periodo de lactancia, todo en apego al cumplimiento de los convenios que Costa Rica ha suscrito con diferentes organismos internacionales como el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Con el fin de regular las condiciones mínimas de las salas de lactancia en los centros de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, mediante el Decreto 41080-MTSS-S del 12 de abril 2018, estableció el Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia en los Centros de Trabajo, el cual, entre otros, establece que las trabajadoras en periodo de lactancia deben tener un espacio físico privado para extraerse la leche materna. Dicho lugar debe cumplir con lo indicado en la normativa vigente.

De la misma manera, según el Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo, los inspectores de trabajo, por medio de las visitas a los centros de trabajo, deben prevenir al patrono que, en caso de vulnerar las normas nacionales e internacionales, se debe aplicar el Proceso

Especial de Infracciones a la Leyes Laborales de Seguridad Social, que se encuentra regulado en el Código de Trabajo, en los artículos 396, 669 y siguientes, con naturaleza jurídica sancionatoria, el monto de la sanción depende de la infracción sancionada, pero el parámetro para fijar la multa surge del salario base establecido para la persona que desempeña el cargo de auxiliar administrativo 1 del Poder Judicial, según lo indicado por la ley y corroborado por el Magistrado Jorge Olaso Álvarez en su libro Derecho Sancionatorio Laboral.

En relación con los procedimientos de la inspección de trabajo, es importante conocer que existen varios tipos de procedimientos dentro de los que destacan, el de ciclos inspectivos, casos especiales, prácticas laborales desleales y libertad sindical. Dentro de los casos especiales, se encuentran las denuncias por restricciones de derechos de trabajadora en periodo de lactancia o maternidad. Este tipo de denuncias incluye la falta de salas de lactancia en los centros de trabajo. En la presente investigación, se explicará ampliamente el procedimiento llevado en la Dirección de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Brindar los espacios de tiempo durante la jornada laboral, además de la implementación de las salas de lactancia, es primordial, pues la leche materna se ha considerado como el mejor alimento que las personas menores lactantes pueden recibir.

La leche materna les aporta los nutrientes y las defensas necesarias para su crecimiento y desarrollo saludable. Por dicha razón, la Organización Mundial de Salud (OMS) recomienda la lactancia materna en forma exclusiva durante los primeros meses de nacimiento. Todo lo anterior en busca proteger y fortalecer el apego de la madre hacia su hijo e hija.

En nuestro país, el periodo de lactancia es indefinido, es decir, el médico pediatra puede prolongar el tiempo de lactancia hasta tanto la persona menor de edad lo requiera. Incluso, puede superar los dos años después del nacimiento.

Tomando en consideración que la protección a la lactancia materna nace con la creación del Código de Trabajo de 1943, en su momento, se tuvo la visión de desarrollar leyes que dieran protección a la madre y a las personas menores lactantes. Al respecto, es reiterada la jurisprudencia de los tribunales de justicia en materia laboral de disponer y obligar a los centros de trabajo a tener una sala de lactancia.

Por otra parte, se deben reconocer los refuerzos realizados por las autoridades competentes para la aprobación de la reforma a los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo que regulan las salas de lactancia y, con ello, buscar la igualdad de condiciones basada en las mejores prácticas aplicadas en otros países.

Es importante mencionar que la Recomendación 191 y el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad vienen a fortalecer y proteger a las trabajadoras en periodo de lactancia y al menor de edad. Es de considerar que, a pesar de que en Costa Rica dicho convenio no está ratificado, existe normativa nacional sobre la licencia de maternidad y el periodo de lactancia, es decir, en consecuencia con los principios del derecho laboral, los derechos laborales deben protegerse hacia una visión progresiva que busca proteger derechos fundamentales de las trabajadoras.

Cabe recordar que el tiempo otorgado para ejercer el derecho a la lactancia es distinto al derecho al tiempo para extraerse la leche materna. Por medio de investigaciones, se permite concientizar, educar e inculcar en la sociedad la relevancia de contar con salas de lactancia debidamente acondicionadas en los centros de trabajo en todo el territorio nacional.

A pesar de que las instituciones del sector público han sumado esfuerzos en procura del cumplimiento con lo establecido en la reforma laboral, no todas han logrado cumplir con la normativa. Ello ocasiona que exista inseguridad jurídica y violaciones al principio de igualdad, a los derechos laborales de la trabajadora y al interés superior de las personas menores de edad.

La variación en las normas bajo estudio hace necesario determinar si el Estado está cumpliendo con lo ordenado, y se realizará tomando en consideración dos perspectivas:

1. Desde la función inspectiva a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual es la institución que será consultada en esta investigación acerca de la cantidad de infracciones a los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo que, como parte de sus funciones, han verificado a partir del 05 de mayo de 2022 en centros de trabajo públicos del cantón Central de San José.
2. A partir de la constatación de la existencia de salas de lactancia como lo establece el artículo 100 del Código de Trabajo y la observancia de los intervalos de descanso

establecidos en el artículo 97 para las madres en período de lactancia en las instituciones públicas del cantón Central de San José.

A raíz de lo anterior, se hace necesario analizar no solo el origen y cumplimiento de los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo, sino también la posibilidad de incorporar a la ley, una norma coercitiva que garantice los derechos de la madre y las personas menores de edad.

#### **1.4.1. Conveniencia**

Mediante la elaboración del presente trabajo de investigación, se pretende realizar una propuesta para mejorar el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras en periodo de lactancia y embarazo por medio de todos los instrumentos jurídicos de carácter internacional y nacional que regulan los derechos fundamentales dirigidos a la no discriminación de la mujer y la obligación de crear salas de lactancia como espacios adecuados para la extracción de leche materna.

El tema en estudio reviste suma relevancia al considerar que la realización de una propuesta de mejorar la protección de sus derechos fundamentales requiere de la consideración de la sociedad y de darles el valor protagónico a las mujer lactantes y embarazadas; asimismo, nuestro país es miembro de distintos organismos internacionales que, dentro de sus fines primordiales, se encuentra salvaguardar cualquier acto de discriminación en contra de la mujer.

#### **1.3.2. Implicación práctica**

Sobre la base de los resultados que se puedan obtener en la presente investigación, ésta permitirá brindar criterios y opiniones en favor y beneficio de las trabajadoras perjudicadas por cualquier acto que violenten sus derechos fundamentales en lo referente a la ausencia de espacios adecuados y salas de lactancia.

Es necesario recalcar que no cabe duda de que la reforma a los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo ampara, en gran medida, los principios y las normas que regulan la no discriminación.

### **1.4.3. Valor teórico**

Como resultado de esta investigación, se ampliará el conocimiento sobre la no discriminación a la mujer en periodo de lactancia y embarazo. Adicionalmente, se reconocen los instrumentos legales que fortalecen derechos fundamentales, se logra enlazar el valor que tiene la madre con el hijo y se muestra el vínculo familiar existente, lo cual es un gran beneficio para la sociedad. En ese sentido, el nexo familiar se vincula con el laboral, pues se engrandecen los valores familiares y sociales. En forma adicional, establece la obligatoriedad de crear salas de lactancia en todo centro de trabajo del sector público.

El hecho de tratarse de un tema de suma importancia para la sociedad permite ofrecer aportes relevantes para una mejor interpretación y conocimiento. De la misma manera, dispone de mejores beneficios a la trabajadora y al menor de edad. Por lo anterior, la propuesta busca adquirir nuevos conocimientos y fortalecimiento de los derechos de las trabajadoras.

### **1.4.4. Utilidad metodológica**

Para el desarrollo de la investigación, se percibe la necesidad de utilizar una metodología cualitativa basada en la recolección de información, análisis, interpretación y discusión, de la cual se nutriría el trabajo intelectual, permitiendo la elaboración de bases de datos para la recolección y almacenamiento de ellos.

De igual manera, se hace necesaria la realización de entrevistas personales a inspectores de trabajo, los cuales, por medio de su experiencia laboral y conocimientos, aportan datos relevantes para la investigación: trabajadoras en periodo de lactancia y de embarazo, así como funcionarios de distintas oficinas de recursos humanos encargados de la regulación y supervisión de las salas de lactancia en los centros de trabajo del sector público.

## **1.5. Objetivo general y objetivos específicos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Desarrollar una propuesta de mejoramiento para fortalecer el cumplimiento de la normativa laboral con respecto a los derechos de las mujeres en período de lactancia.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

1. Identificar, analizar y mencionar la normativa, la jurisprudencia y los pronunciamientos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en relación con las salas de lactancia en los centros de trabajo.
2. Identificar, analizar y mencionar convenios internacionales en relación con los derechos de las trabajadoras en periodo de lactancia.
3. Verificar el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo por parte de la administración pública en diferentes instituciones del cantón Central de San José.
4. Desarrollar una propuesta de mejoramiento para el cumplimiento de lo establecido en la normativa nacional y jurisprudencia en relación con las salas de lactancia

### **1.5.3 Objetivo de diseño**

Diseñar una propuesta de proyecto de ley en la cual se incluya, como requisito para obtener el permiso sanitario de funcionamiento, que cualquier establecimiento, el cual funcione como centro de trabajo público o privado, demuestre tener sala de lactancia acorde con los requerimientos establecidos en la normativa vigente.

### **1.5.4 Objetivo de validación**

Validar la propuesta de un proyecto de ley que permita mejorar las condiciones de las mujeres trabajadoras del sector público en período de lactancia.

## 1.6. Viabilidad

Esta investigación se considera viable por cuanto, para la obtención de información, se cuenta con los conocimientos necesarios para acceder a distintas plataformas virtuales en búsqueda de datos, tales como: las páginas de Internet de organismos internacionales, el Sistema Costarricense de Información Jurídica (SINALEVI), el sistema de búsqueda jurisprudencial y administrativa del Poder Judicial llamado Nexus, y páginas de Internet de universidades y medios de comunicación costarricenses.

Asimismo, una de las personas investigadoras, el Lic. Tobías Gerardo Chacón Porras, desde su experiencia como inspector del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conoce situaciones importantes por desarrollar en esta memoria. Además, maneja la normativa del ministerio en cuanto al ciclo inspectivo que realiza como parte de sus funciones.

Por otra parte, la persona investigadora Licda. Marianela Abarca Jiménez cuenta con varios años de experiencia en la tramitación de procesos judiciales laborales desde diferentes puestos ocupados en el Poder Judicial: técnica judicial, jueza y, actualmente, abogada de Asistencia Social en la Defensa Pública.

Ambas personas investigadoras cuentan con experiencia profesional para desarrollar la investigación y cumplir con los objetivos propuestos.

Es importante mencionar que las personas estudiantes a cargo cuentan con la disposición para completar todas las etapas que conlleva el proyecto de investigación.

La aplicación de entrevistas a inspectores de trabajo se realizará por medio de correo electrónico. Para la aplicación de cuestionarios a trabajadoras y jefaturas de oficinas gubernamentales, se utilizará la plataforma Microsoft Forms. Ambas herramientas contribuyen a maximizar el recurso del tiempo requerido, tanto para las personas investigadoras, como para quienes responderán a las preguntas planteadas.

Un aspecto muy importante, el cual contribuye al desarrollo de la investigación, es la actualidad del tema.

### **1.7. Consecuencias de la investigación**

A partir de esta investigación, se espera desarrollar una propuesta de proyecto de ley que permita, a las madres trabajadoras en período de lactancia del sector público, contar con mejores condiciones para ejercer este derecho, del cual depende también el derecho a consumir el mejor alimento de sus hijos e hijas menores.

Si bien es cierto, las instituciones públicas atienden, en mayor o menor grado, lo dispuesto por la normativa vigente con respecto a periodos de descanso, salas y licencia de lactancia, es necesario contar con una propuesta de ley que garantice el disfrute de estos derechos en condiciones de igualdad para todas las madres trabajadoras.

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

Como parte del proceso de investigación, se procederá a desarrollar los temas y subtemas que respaldan y dan sustento al marco teórico del proyecto de investigación, los cuales a continuación se detallan:

## 2.1. Convenios internacionales

- 2.1.1. Reseña histórica
- 2.1.2. Funciones y organización
- 2.1.3. Convenios internacionales
- 2.1.4. Convenios no ratificados
- 2.1.5. Convenio 111 Discriminación (empleo y ocupación)
- 2.1.6. Convenio 183 Protección de la maternidad
- 2.1.7. Recomendación 191 Protección de la maternidad
- 2.1.8. Elementos de la protección de la maternidad según los criterios de la OIT

## 2.2. Derecho a la lactancia en Costa Rica

- 2.2.1. Reseña histórica
- 2.2.2. Beneficio de la lactancia materna
- 2.2.3. Concepto de salas de lactancia
- 2.2.4. Protección constitucional al derecho a la lactancia materna
- 2.2.5. Normativa sustantiva con respecto a la lactancia materna
- 2.2.6. Jurisprudencia de la Sala Constitucional
- 2.2.7. Jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia
- 2.2.8. Criterio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con respecto a los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo reformados

## 2.3. Inspección de trabajo

- 2.3.1. Reseña histórica
- 2.3.2. Concepto de inspección de trabajo
- 2.3.3. El inspector de trabajo
- 2.3.4. Manual de procedimientos legales de la inspección de trabajo
- 2.3.5. Proyecto de Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo (Persona Inspectora 1, 2023)

## 2.4. Infracciones a las leyes de trabajo por inexistencia de salas de lactancia

## **2.1. Convenios internacionales**

En el siguiente apartado, se desarrollarán los principales convenios que el Estado de Costa Rica ha ratificado como miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

### **2.1.1. Reseña histórica**

La Organización Internacional del Trabajo fue creada por el Tratado de Versalles en 1919. Al mismo tiempo que la Sociedad de Naciones, la OIT consiguió no solo atravesar el período de la II Guerra Mundial manteniendo sus principios, métodos y objetivos intactos, sino que, además, éstos se vieron reafirmados y reforzados.

Con el pasar de la guerra y de la paz, de la depresión y del *boom* económico, de la descolonización y de la globalización, ha reunido siempre a los actores del mundo del trabajo para forjar las soluciones a algunos de los problemas más acuciantes de nuestros tiempos y ha sabido aportar ideas, opciones e instrumentos de política, siempre con el objetivo de hacer aportes a la justicia social.

El instrumento jurídico internacional, conocido con las iniciales de OIT, fue constituido finalizada la Segunda Guerra Mundial, perdurando a través del tiempo y consolidado su actuar en el transcurrir del tiempo; además, ha sido un fiel observador de los cambios y comportamientos socio-culturales del mundo.

Por su parte, es relevante mencionar que Costa Rica empezó a formar parte de este órgano internacional en el año de 1920. Por la situación socioeconómica que atravesaba el país, cinco años después presentó su decisión de separarse, lo cual fue efectivo dos años después.

Luego de más de veinte años de su primer ingreso, el Estado costarricense toma la decisión de volver a ser parte de este tan importante organismo que está adscrito a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), creada para ocuparse de los asuntos pertinentes a las legislación y relaciones mundiales de trabajo.

La Organización Internación del Trabajo (OIT), como órgano consultivo, tiene la característica de estar integrada de forma tripartita, es decir, tiene una representación de los

gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, esta característica le permite en forma conjunta, definir políticas y programas orientados a promover los derechos laborales, “así como la de fomentar oportunidades, mejorar a protección social y fortalecer el diálogo en temas relacionados con el trabajo.” (Organización Internacional del Trabajo, 2023), y que por definición son considerados como Convenios y Recomendaciones laborales internaciones.

Esta particularidad tripartita aprobada por los países miembro marcó un hito dentro del desarrollo del derecho laboral, por cuanto cambió la cultura laboral al brindar condiciones libres de injusticia, miseria y privaciones que por mucho tiempo fueron la tónica de la época, colateralmente se establecieron condiciones económicas igualitarias que permitieron una equidad entre los países que compiten en la producción de los mismos productos.

La OIT es la institución mundial responsable de elaborar y supervisar las normas internacionales del Trabajo. Las normas de la OIT toman la forma de convenios y recomendaciones laborales internacionales.

### **2.1.2. Funciones y organización**

A través de los años, la Organización Internacional del Trabajo, en su seno, ha tenido como horizonte el crear principios de derechos fundamentales en el trabajo, de acuerdo con la realidad y el entorno mundial, proporcionado oportunidades para que los trabajadores se desempeñen en un empleo digno y decente, cubierto con las condiciones y protección mínimas de seguridad social para él y su familia, mediante la promoción de un ambiente de dialogo y armonía entre las partes, Estado, patrono y trabajador.

El licenciado Fernando Bolaños Céspedes, en su libro *Curso de Derecho Laboral, tomo I*, ilustra la conformación de este órgano, indicando que:

1- La Conferencia General de los Estados Miembros, se reúnen una vez al año, y es en este órgano en donde se promulgan y supervisan las normas internacionales del trabajo, a través, de las memorias que los estados deben de presentar y en donde detallan el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los convenios ya sea ratificados o no.

2- Consejo de Administración, cuya función es ejecutiva, tomar decisiones políticas de la organización, establecer el programa y el presupuesto.

3- Oficina Internacional del Trabajo: es el responsable por el conjunto de actividades de la Organización, actividades de la organización, mismas que se realizan bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección de la persona asignada en la Dirección General (Bolaños Céspedes, 2020, pp. 146-147).

### **2.1.3. Convenios internacionales.**

Costa Rica, desde su incorporación a la OIT, se comprometió al cumplimiento de los diferentes instrumentos que este órgano dicta en materia laboral y que son conocidos como convenios, los cuales son definidos por Bolaños Céspedes (2020) del siguiente modo:

Son el instrumento principal en el seno de la OIT, para la reclamación internacional del trabajo, son de carácter vinculante para los estados miembros que hayan ratificado el convenio, ...siendo guías para el gobierno en determinado campo, los cuales se comunican a los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, no son vinculantes las recomendaciones son instrumentos no vinculantes que proporcionan orientación para guiar el proceder de los Estados. A partir de esta naturaleza, las recomendaciones pueden cumplir distintos roles, de los cuales suele desprenderse una calificación jurídica (pp.149-154).

Por otra parte, la licenciada Ana Patricia Montero Morales, en su artículo denominado: “Valor jurídico de los instrumentos de la OIT en el ordenamiento costarricense”, conceptualiza que:

Los convenios debidamente ratificados dentro del país son de obligatoria aplicación, al pasar a formar parte del ordenamiento jurídico. En el seno de la OIT, se les conoce como convenios, pero no son otra cosa que tratados de derecho internacional que abarcan temas laborales, ...como instrumentos útiles para efectos de integrar e interpretar la normativa laboral y las situaciones de conflicto en las relaciones obrero-patronales. Esto hace que, si son utilizadas por los jueces para resolver un asunto específico, lleguen a tener el nivel de la norma que integran o interpretan, de manera que ingresan al ordenamiento jurídico, ya

sea a nivel legal, supra legal, constitucional o incluso supraconstitucional (Sala Segunda, Corte Suprema de Justicia, 2023).

De igual manera, el Diccionario Jurídico Elemental define el término tratados con convenios internacionales como “convención internacional suscrita por dos o más príncipes o gobiernos” (Cabanellas de Torres, 2006).

Es relevante mencionar que los convenios y las recomendaciones son susceptibles de revisiones, tanto por el órgano, como por los países miembros, con la intención de ajustarse y adaptarse a la realidad en donde se aplican y se aprueban. Asimismo, cabe la posibilidad de que los países no lo suscriban o deroguen su aplicación.

#### **2.1.4. Convenios no ratificados**

Costa Rica ha ratificado muchos convenios emitidos por la OIT relacionados con el derecho de los trabajadores por recibir un salario mínimo, que sea discriminado, así como la libertad de sindicalización y no ser sometido al trabajo forzoso.

Para mejor entendimiento de los convenios, la OIT los han organizado por diferentes temas, tales como:

##### Derechos fundamentales

Convenio 29 Convenio Sobre Trabajo Forzoso, Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección a la Asociación, Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva, Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, Convenio 105 Convenio sobre el Trabajo Forzoso, Convenio 111 Discriminación (empleo y ocupación), Convenio 139 Sobre la Edad Mínima, Convenio 182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

##### Gobernanza

Convenio 81 y 129 sobre la Inspección de Trabajo.

Técnicos

Convenio 183 Convenio sobre la Protección de Maternidad

Según la clasificación de los convenios realizada por la OIT, se determina que, sobre el tema de investigación, se encuentra contenidos en los convenios 111, 81, 129, 183, de los que se debe aclarar que nuestro ordenamiento jurídico no ha ratificado el Convenio 183 sobre la Protección de Maternidad, pero, de igual forma, se han creado normas internas que le dan cuerpo normativo a la protección que tienen las madres con fuero de protección y en defensa del interés superior del menor.

Dichos instrumentos jurídicos de carácter internacional (recomendación y convenio) vinculantes y no vinculantes han venido a equilibrar y proteger los derechos de las trabajadoras, lo cual ha sido trascendental, ya que viene a ser fuente del derecho, así como complemento de las sentencias de la Sala Segunda y de la Sala Constitucional (ambas de la Corte Suprema de Justicia), en materia laboral.

### **2.1.5. Convenio 111 Discriminación (empleo y ocupación)**

El Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación fue ratificado por Costa Rica en el año 1962, manteniéndose vigente a la fecha, y se encuentra dentro de los denominados convenios fundamentales de la OIT, y sobre el cual, la jurisprudencia de la Sala Segunda de Corte Suprema de Justicia ha indicado lo siguiente:

Propiamente en materia de discriminación laboral, el Estado ha ratificado una serie de convenios sobre la materia, como el Convenio OIT 111 Sobre Discriminación en Materia de Empleo y ocupación, la Convención Interamericana contra la Discriminación de Discapacitados, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entre otros. Sin bien ninguno de estos convenios contempla explícitamente la enfermedad -término más amplio que la mera discapacidad, pues no toda persona enferma es discapacitada- como motivo de discriminación, no menos cierto es que, por una parte, el inciso b) del primer artículo del Convenio 111 admite la posibilidad de especificar, a través de cierta vía, cualquier tipo de discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación y, por otra parte, tanto la Declaración

Universal de los Derechos Humanos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos proscriben de manera expresa toda clase de trato discriminatorio. Esta concepción es recogida por el referido numeral 33 de nuestra Constitución Política que dispone que toda persona sea igual ante la ley y no pueda practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana. En consecuencia, el Principio del Estado Social de Derecho, el derecho a no sufrir trato discriminatorio por cualesquiera motivos y el respeto a la dignidad humana son elementos de nuestro orden constitucional que coexisten pacíficamente, cuya tutela y fomento no solo le corresponde al Estado, sino también a todos los integrantes de la comunidad (Sala Segunda, Corte Suprema de Justicia, 2023).

En el análisis del voto, el Alto Tribunal confirma la importancia del Convenio 111 y no deja dudas de que nuestro país debe cumplir con las normas internacionales. De esta manera, se cumple con la sociedad y se salvaguardan los derechos fundamentales de los trabajadores (as). El convenio es amplio en su protección y es un cuerpo normativo de trascendencia entre los Estados. Además, busca proteger cualquier acto de discriminación específicamente en el caso de las trabajadoras en periodo de lactancia o embarazo; con la creación de dicho tratado, el objetivo del organismo internacional es fomentar el vínculo efectivo entre la madre y el menor de edad.

#### Convenio 111 Discriminación (empleo y ocupación)

##### Artículo 1

1. A los efectos de este convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

#### **2.1.6. Convenio 183 Protección de la Maternidad**

En relación con el Convenio 183, hace referencia a periodo de licencia de maternidad para que las trabajadoras puedan atender las necesidades que conlleva la maternidad y que nuestra legislación ha establecido en cuatro meses distribuidos en un mes antes del parto y 3 meses posteriores y que se conoce como postparto, es decir, nuestro cuerpo normativo amplía el plazo de maternidad en comparación con lo que establece el convenio, por lo cual se le da una mayor protección a la mujer lactante y se fortalece el vínculo familiar, dándole un valor trascendental al interés superior del niño.

Convenio 183 OIT, artículo 4

Licencia de maternidad

1. Toda mujer a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

#### **2.1.7. Recomendación 191 Protección de la maternidad**

De la recomendación 191, nuestro país agranda y consolida la protección de los derechos de la mujer lactante y del interés superior del menor en el sentido de que se han creado instrumentos normativos nacionales que obligan a los centros de trabajo a tener salas de lactancia, con la obligatoriedad de que sean exclusivas para ese fin; dichas salas deben tener condiciones mínimas de higiene, seguridad, privacidad, ventilación y lavamanos.

## Recomendación 191 OIT

### Madres lactantes.

“9. 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” (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Del análisis realizado a los convenios y recomendaciones dictados por la OIT y los ratificados por Costa Rica, se determina que el conjunto de normas jurídicas regula y protege los derechos fundamentales. Además, se le suma el elemento y el vínculo familiar por el cual la madre por medio de la leche materna alimenta al menor, lo cual se traduce en buena salud y apego familiar.

### **2.1.8. Elementos de la protección de la maternidad según los criterios de la OIT**

Para la Organización Internacional del Trabajo, es de suma importancia mantener una particular atención a la protección de la maternidad, ya que, con ésta, se resguarda la salud de la madre y del menor, así como la protección a la trabajadora frente a los posibles actos de discriminación que producto de la maternidad se pueden producir. Asimismo, promueve la igualdad de género en el trabajo y la independencia de las mujeres.

Como una forma de garantizar la protección de la maternidad en el trabajo, la OIT ha procurado adoptar, en sus convenios, una serie de elementos que garantizan:

La licencia de maternidad: como el derecho que tienen las madres trabajadoras para gozar de un periodo de descanso luego del nacimiento, que tiene como objetivo proteger a la salud de la madre y del menor recién nacido, así como el afianzar el vínculo que entre ambos debe prevalecer.

En el caso de Costa Rica, nuestra legislación garantiza 4 meses de licencia de maternidad, pudiendo esta extenderse según las recomendaciones que establezca el profesional en salud.

Prestaciones pecuniarias y médicas: está relacionada con la garantía que tiene la madre de no sufrir un menoscabo en los ingresos, así como el acceso a la seguridad social, debido a la

interrupción laboral propia de la maternidad, que garantizan una correcta reposición, bienestar en la salud de la madre y del menor.

Sobre este particular, nuestra legislación garantiza el pago de la licencia de maternidad por el periodo antes mencionado, de cuatro meses, teniendo el derecho la trabajadora a devengar el mismo monto del salario que recibiría si estuviera laborando, aportando la Caja Costarricense de Seguro Social un 50% y el empleador el otro 50%.

Protección a la salud: versa sobre el reconocimiento que se establece en el Convenio 183 de la OIT, referente al derecho a la protección de la salud, garantizando que las mujeres embarazadas y los lactantes no sufran deterioro de su salud por motivos laborales.

Lactancia: reconocido como el derecho que tiene los niños a ser amamantados, luego del retorno de la madre al trabajo, ya que son más que evidentes los beneficios que esta práctica aportan a la salud de la madre como la de su hijo.

En este tema, nuestra legislación prevé la posibilidad de un profesional en la salud pueda certificar la necesidad de ampliar el derecho a la lactación en procura del bien superior del menor y de la salud mental y física de la madre.

Protección del empleo y no discriminación: este elemento permite garantizar el trabajo de la mujer en periodo de maternidad, así como el de disfrutar de los permisos que establece la ley para asegurar la protección de la madre y el lactante sin perjuicio de la pérdida del empleo por causas discriminatorias.

Como se puede observar, con la aplicación de los elementos y principios descritos, se determina claramente que el instrumento jurídico pretende ampliar, fomentar la unión familiar y que no sufran de ningún acto discriminatorio, pues los convenios ofrecen un valor superior al vínculo familiar y al elemento nutricional que la madre lactante le da al menor. Este enlace maternal es perdurable en la vida futura del menor. En ese sentido, los criterios médicos pediatras han considerado que el primer alimento que recibe la persona menor de edad al nacer es de suma relevancia para crecer con buena salud y con bases fuertes para su crecimiento.

Por lo tanto, los instrumentos normativos con rango superior son sumamente importantes para la protección de la madre y del menor.

## **2.2. Derecho a la lactancia en Costa Rica**

Antes de analizar a fondo las fuentes normativas que desarrollan el tema de la lactancia materna en Costa Rica, es conveniente realizar un repaso de conceptos elementales que ayuden a la persona lectora a comprender, de una mejor manera, el tema bajo estudio.

### **2.2.1. Reseña histórica**

Según la concepción de Unicef (2023, s.f.), la lactancia materna exclusiva (LME) es un tipo de alimentación que consiste en que el bebé solo reciba leche materna y ningún otro alimento sólido o líquido a excepción de soluciones rehidratantes, vitaminas, minerales o medicamentos.

La Organización Mundial de la Salud, en adelante OMS y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) recomiendan que la lactancia materna se mantenga de manera exclusiva durante los primeros seis meses de vida. Además, sugiere que ésta se inicie inmediatamente después del parto, a libre demanda, así como evitar el uso de fórmulas infantiles.

Es claro que estos organismos realizan estas recomendaciones a partir de estudios científicos y sociales, los cuales respaldan los múltiples beneficios obtenidos a partir de la lactancia materna.

### **2.2.2. Beneficios de la lactancia materna**

La Organización Mundial de la Salud considera que este tipo de alimentación es fundamental para mejorar la supervivencia infantil y lograr que la niñez se desarrolle saludablemente.

Al respecto, indica que los primeros dos años de la vida del niño son especialmente importantes, pues la nutrición óptima durante este periodo reduce la morbilidad y la mortalidad, así como el riesgo de enfermedades crónicas, y mejora el desarrollo general (Organización Mundial de la Salud, 2023).

Por otra parte, la Unicef reconoce múltiples beneficios para las y los bebés, para las madres y para la sociedad en general:

Beneficios para las y los bebés: además de proporcionar todos los nutrientes y la hidratación necesarios, la lactancia materna ayuda a prevenir infecciones gastrointestinales y respiratorias, obesidad, diabetes, leucemia, alergias, cáncer infantil, hipertensión y colesterol alto. Así mismo, puede contribuir a prevenir la infección por COVID-19.

Las niñas y los niños que son alimentados al seno materno tienen menor riesgo de mortalidad en el primer año de vida que quienes no lo son.

Por otro lado, también se ha observado que la lactancia materna se asocia con el desarrollo cognitivo a largo plazo y el coeficiente intelectual que, a su vez, está asociado con el nivel educativo y los ingresos que una persona percibe.

Beneficios para las mamás: La lactancia no solo beneficia a los bebés, sino también a las mamás, ya que, a corto plazo, ayuda a su recuperación física, por ejemplo, disminuye el riesgo de hemorragia después del nacimiento y reduce el riesgo de depresión postparto.

A largo plazo, contribuye a disminuir las probabilidades de desarrollar cáncer de ovario, cáncer de mama, diabetes tipo II, hipertensión, ataques cardíacos, anemia y osteoporosis.

Beneficios para la sociedad: la lactancia contribuye al desarrollo de los países pues ayuda a disminuir costos para atender enfermedades como diabetes, cáncer, hipertensión, entre otras (Unicef, 2023).

Incluso, la Unicef reconoce el beneficio que conlleva la lactancia materna para el medio ambiente, por cuanto no produce desechos. De este modo, se evita el uso de materiales contaminantes para publicidad, envasado y transporte (este párrafo es parafraseo del mismo enlace).

A partir de lo anterior, se puede determinar la importancia que tiene para los gobiernos no solo incentivar la lactancia materna como medida de salud preventiva de enfermedades y mortalidad infantil, sino también concientizar a la población acerca de la gran cantidad de beneficios que se pueden obtener a través de incluir políticas de respeto a este derecho, las cuales

conlleven a corto, mediano y largo plazo un mejoramiento en la salud y la productividad de las personas.

Por ello, se han tomado medidas para que las madres y las familias reciban apoyo para desarrollar una lactancia materna óptima, destacando, entre éstas, la adopción de políticas como el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad (N.º 183) o la recomendación N.º191, que complementa dicho convenio postulando una mayor duración de la baja y mayores beneficios, los cuales se desarrollarán más adelante.

### **2.2.3. Concepto de salas de lactancia**

El artículo 2.f del Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia Materna en los Centros de Trabajo, incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante decreto ejecutivo número 41080 MTSS-S, publicado en el Alcance número 90 del diario oficial La Gaceta número 78 del 04 de mayo de 2018, define las salas de lactancia como el “Local en el centro de trabajo, acondicionado a propósito para garantizar, que las personas trabajadoras lo utilicen para amamantar a su hijo o hija y/o extraer, almacenar en forma segura la leche materna” (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2023).

A partir de esta definición, es posible entender que el fin de las salas de lactancia es dotar de un espacio seguro, tanto a la madre, como a la persona menor lactante, en cuanto a condiciones idóneas para alimentar o almacenar la leche materna.

### **2.2.4. Protección constitucional al derecho a la lactancia materna**

La Constitución Política de Costa Rica desarrolla, en el Título V, una serie de normas para la tutela y protección de los derechos y garantías sociales. En este apartado, el artículo 51 consagra a la familia como el elemento natural y fundamento esencial de la sociedad, estableciéndole un derecho de protección especial por parte del Estado, derecho que se ha extendido a la madre, a la niñez, a las personas adultas mayores y a aquellas personas enfermas desvalidas. Además, el artículo 71 establece que las leyes deben dar una protección especial a las mujeres y a las personas menores de edad en su trabajo.

La norma 51 constitucional indica que “la familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente, tendrán derecho, a esa protección, la madre, el niño y la niña, las personas adultas mayores y las personas con discapacidad” (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2023).

Por su parte, el artículo 71 de la Carta Magna establece lo siguiente: “Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo” (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2023).

A partir de un análisis preliminar de la norma 51 constitucional, se puede determinar el compromiso estatal con la protección de la madre y de las personas menores de edad, protección que, por supuesto, abarca el derecho de la niñez a obtener la mejor alimentación posible, como el de las mujeres a brindarles leche materna.

De la misma manera, el artículo 71 establece que la legislación costarricense debe brindar protección a las mujeres en su trabajo. Dicha protección, sin lugar a dudas, incluye la no discriminación a las madres por encontrarse en período de lactancia y a gozar de este derecho de manera adecuada.

Las normas citadas han sido objeto de vasto desarrollo jurisprudencial. A partir de ellas, se han establecido criterios, los cuales amplían el contenido de éstas, mejorando la protección estatal a las madres trabajadoras.

#### **2.2.5. Normativa sustantiva con respecto a la lactancia materna**

Además de las normas constitucionales ya citadas, nuestro país ha desarrollado una importante legislación para proteger los derechos de la madre trabajadora y de sus hijos e hijas lactantes. Entre ellas, se pueden citar:

-La Ley número 7430 del 21 de octubre de 1994 Ley Fomento de la Lactancia Materna, la cual según establece en el artículo uno 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” (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2023).

El “Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los centros de trabajo” establece las condiciones mínimas que deben adoptar las personas empleadoras en sus centros de trabajo a efectos de acondicionar la sala de lactancia para que las madres amamenten a sus hijos o hijas sin peligro y/o extraigan la leche materna y la almacenen sin riesgo de contaminación, y que, específicamente, indica lo siguiente:

Artículo 4°. La sala de lactancia materna deberá contar con lo siguiente:

- a) Refrigeradora al menos de 38 litros de capacidad, la cual será de uso exclusivo para la conservación de la leche materna.
- b) Una mesa pequeña de al menos 50 cm de ancho x 80 cm de largo.
- c) Al menos dos sillas que cumplan con un ángulo de 90 grados, con forro suave, respaldar y descansabrazos.
- d) Un lavamanos con dispensador de jabón líquido. Si la edificación dispone de estos servicios, éstos podrán ubicarse a una distancia no mayor de 20 metros de la sala.
- e) Un dispensador con toallas de papel para secado de manos.
- f) Un basurero con tapa y con sus respectivas bolsas plásticas para basura.
- g) Biombos o cortinas o alguna división con dimensiones no mayores a 1,20 m de alto x 90 cm de ancho a efectos de que se garantice privacidad entre personas trabajadoras y la correcta circulación de aire.
- h) Renovación del aire por medio de ventilación natural y/o artificial, mediante abanico o aire acondicionado.
- i) Iluminación natural y/o artificial que garantice una luminosidad mínima de 200 lux, conforme la norma INTECO, INTE-ISO 8995-1-2016 -Niveles de iluminancia.
- j) Plan de limpieza de la infraestructura, equipo y mobiliario ejecutado por el personal encargado de limpieza del establecimiento.

k) Piso de material antideslizante y de condiciones estructurales resistentes que permitan la fácil limpieza.

m) Debe cumplir con las disposiciones de accesibilidad de la Ley N°7600 de 2 de mayo de 1996 "Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", y el Decreto N° 26831 de 23 de marzo de 1998 "Reglamento Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad".

n) Debe haber un croquis, con dimensiones mínimas de 40 cm x 40 cm, que prevea a las personas trabajadoras las indicaciones de las vías de evacuación inmediatas en caso de emergencia (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2023).

La Ley General de Salud, número 5395, la cual, en general, vela por la salud de la población, sin embargo, en el artículo 12, inciso g, indica específicamente que “toda mujer embarazada, antes, durante y después del parto, tiene derecho a:...g) Recibir información clara y concisa sobre su condición y los beneficios de la lactancia materna” (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2023).

El Código de la Niñez y de la Adolescencia (No.7739), el cual constituye, según lo establece su artículo uno, el marco jurídico mínimo para la protección integral de los derechos de las personas menores de edad.

Puntualmente, con respecto al tema tratado en esta investigación, es importante destacar lo indicado en el artículo número 44, inciso e, ya que esta norma delega, en el Ministerio de Salud, la obligación de verificar el derecho al disfrute del más alto nivel de salud de las personas menores de edad, incluyendo la obligación de fomentar la lactancia materna. De manera literal, se indica lo siguiente:

#### Artículo 44°- Competencias del Ministerio de Salud

El Ministerio de Salud velará porque se verifique el derecho al disfrute del más alto nivel de salud, el acceso a los servicios de prevención y tratamiento de las enfermedades, así como la rehabilitación de la salud de las personas menores de edad.

Para esta finalidad, el Ministerio de Salud tendrá las siguientes competencias:

Inciso e) Fomentar la lactancia materna en los hospitales públicos y privados, así como divulgar ampliamente sus ventajas. (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2023).

Por otra parte, el artículo 52 del Código de la Niñez y la Adolescencia es una norma fundamental en la protección al derecho a la lactancia materna de los hijos e hijas de madres trabajadoras menores de edad, porque establece como una infracción a la legislación laboral el incumplimiento de las instituciones oficiales y privadas de garantizar a este sector de la población, condiciones adecuadas para la lactancia materna:

#### Artículo 52°- Garantía para la lactancia materna

Las instituciones oficiales y privadas, así como los empleadores les garantizarán, a las madres menores de edad, las condiciones adecuadas para la lactancia materna. El incumplimiento de esta norma será sancionado como infracción a la legislación laboral, según lo previsto en el artículo 611 y siguientes del Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2023),

De igual manera, es necesario tener en cuenta que no es posible hablar del derecho a lactancia materna sin desligarlo del interés superior de la persona menor de edad ampliamente desarrollado en la jurisprudencia, en los convenios internacionales y protegido en nuestro ordenamiento jurídico en el Código de la Niñez y la Adolescencia de la siguiente manera:

#### Artículo 5°- Interés superior

Toda acción pública o privada concerniente a una persona menor de dieciocho años, deberá considerar su interés superior, el cual le garantiza el respeto de sus derechos en un ambiente físico y mental sano, en procura del pleno desarrollo personal (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2023).

La Ley de Fomento a la Lactancia Materna (No. 7430) establece, en su artículo primero, que 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 (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2023).

### 2.2.6. Jurisprudencia de la Sala Constitucional

Tal como se indicó con anterioridad, tanto la madre, como sus hijos e hijas menores gozan de derechos, los cuales han sido sometidos a conocimiento del máximo órgano jurisdiccional costarricense: la Sala Constitucional.

En cuanto a la defensa de los derechos de las madres trabajadoras, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia se pronunció en la sentencia número N° 2021013194 dictada el 11 de junio de 2021. En este fallo, se dejó claro que la lactancia materna también contempla el derecho a la salud de las madres, así como de las personas menores de edad lactantes. Al respecto, indicó lo siguiente:

La Sala debe entrar a conocer, por el fondo, este recurso por que trata del derecho a la salud de la recurrente y de las menores lactantes, pues es claro que la lactancia materna les otorga la mejor nutrición. La pretensión de la recurrente más que un derecho laboral reclama el derecho a la salud de ella y de sus dos menores hijas lactantes, quienes nacieron de forma prematura (Poder Judicial de la República de Costa Rica, 2023).

De la misma manera, se puede notar un avance significativo en la interpretación de las normas constitucionales. La jurisprudencia profundiza no solamente en las implicaciones del derecho a la lactancia, sino también desarrolla criterios que protegen a la madre de actos discriminatorios en el trabajo por su condición. Un ejemplo de lo anterior es la sentencia número 2018013502 emitida por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia del 17 de agosto de 2018 en la cual resolvió:

Sin duda alguna el embarazo y la maternidad, son situaciones que pueden generar vulnerabilidad para las mujeres, no obstante las políticas públicas a las que está obligado el Estado no solo deben de encaminarse a la protección de la mujer y el niño o niña, sino también a la prevención, erradicación y sanción de toda conducta discriminatoria, que, a partir de la condición de embarazo o de lactancia de las mujeres, pretenda cercenarles su derecho al pleno desarrollo e inclusión dentro de las diversas actividades de la sociedad (Poder Judicial de la República de Costa Rica, 2023).

Por otra parte, la Sala Constitucional de Costa Rica reconoce la importancia de la lactancia materna como una actividad completamente compatible con el derecho al trabajo de las madres. Así lo mencionó en la resolución número 30177 – 2022 emitida el 16 de diciembre de 2022:

En cuanto al interés superior del menor y su protección, la Sala resalta que el legislador ya ha definido un mecanismo para compaginar la lactancia materna y el derecho al trabajo, como es brindar tiempo durante la jornada laboral para permitir la lactancia (artículo 97 y concordantes del Código de Trabajo) (Poder Judicial de la República de Costa Rica, 2023).

Es importante tomar en consideración que, además, esta resolución constituye un aporte de la jurisprudencia, en tanto se visualiza la perspectiva de género con la cual actualmente la Sala Constitucional resuelve los asuntos sometidos a su conocimiento.

Respetar el derecho de la madre en período de lactancia mientras cumple con su trabajo es también garantizar su desarrollo integral, pues, cada vez, es más visible que las mujeres desempeñan varios roles dentro de la sociedad y uno de los más esenciales es el de la maternidad ejercida en pleno goce de derechos y libertades.

En aras de garantizar el derecho a la lactancia materna en las mejores condiciones posibles, la Sala Constitucional ha sido firme en cuanto a la obligación de los centros de trabajo públicos y privados de implementar salas de lactancia.

Llama la atención que, en una sentencia muy reciente, la número 25438 – 2022 dictada el 28 de octubre de 2022, dicho órgano acogió un recurso de amparo interpuesto contra la Dirección General de Aviación Civil y le ordenó poner a disposición un espacio para sala de lactancia en el Aeropuerto Internacional Juan Santamaría. En lo que interesa, dicho fallo estableció que:

Tomando lo anteriormente establecido, es de vital importancia para esta Sala que se concreten las disposiciones tendentes a crear, en los centros laborales, los espacios necesarios y su debido equipamiento para que funcionen como salas de lactancia materna. En consecuencia, procede la estimatoria del amparo en este extremo, como en efecto se declara, ordenando que, en los términos del "Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia Materna en los Centros de Trabajo", Decreto Ejecutivo N°41080-MTSS-S, del 04 de mayo de 2018, se acondicione una sala de lactancia en el Aeropuerto Internacional

Juan Santamaría y en tanto eso se verifica, se debe habilitar y ofrecer a la tutelada, así como a las demás funcionarias en estado de lactancia, una sala provisional que cumpla con las condiciones de higiene y seguridad.

Expuestas las consideraciones anteriores, corresponde estimar con lugar este proceso de amparo, en cuanto a la omisión de la autoridad recurrida de disponer una sala de lactancia en el Aeropuerto Internacional Juan Santamaría (Poder Judicial de la República de Costa Rica, 2023).

De la misma manera, la Sala Constitucional ha sido garante del derecho aquí discutido no solo de ordenar la implementación de salas de lactancia, sino que también se ha pronunciado con respecto a la obligación de los centros de trabajo de cumplir con lo establecido por el Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia Materna (Decreto número 41080-MTSS-S) en cuanto a las condiciones con las cuales deben contar las salas de lactancia.

Por ejemplo, en el voto número 16270-2020 dictado el 28 de agosto de 2020, se declaró con lugar un recurso de amparo en el cual se ordenó, a la Dirección General del Hospital México, proveer a las trabajadoras en lactancia una sala exclusiva para este fin, la cual cumpla con las especificaciones indicadas en el citado reglamento. Lo anterior ante la solicitud de la amparada en cuanto a que se le brindara un espacio adecuado que funcionara en todos los turnos (anteriormente funcionaba únicamente de lunes a viernes hasta las dieciséis horas). Asimismo, la trabajadora alegó que compartía el espacio con otras usuarias madres o pacientes madres, algunas de las cuales presentaban factores de riesgo. Situación que también dificultaba que pudiera ocupar la sala cuando su cuerpo lo requería, por lo tanto, la Sala Constitucional resolvió lo siguiente:

#### Resolución N° 16270 - 2020

Se declara con lugar el recurso. Se le ordena a Douglas Montero Chacón, o a quien en su lugar ocupe el cargo de director general del Hospital México, que gire las órdenes que sean necesarias y coordine lo pertinente para que, en el plazo máximo de quince días, contado a partir de la notificación de esta sentencia, se le provea a la tutelada y al resto de funcionarias que se encuentren en período de lactancia, una sala exclusiva de lactancia, que funcione 24 horas durante los siete días a la semana y que, además, cumpla con todas las

especificaciones que contempla el Decreto Ejecutivo No. 41080-MTSS-S. Se advierte a la autoridad recurrida que, de conformidad con lo establecido por el artículo 71 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, se impondrá prisión de tres meses a dos años o de veinte a sesenta días multa, a quien recibiere una orden que deba cumplir o hacer cumplir, dictada dentro de un recurso de amparo y no la cumpliere o no la hiciera cumplir, siempre que el delito no esté más gravemente penado. Se condena, a la Caja Costarricense de Seguro Social, al pago de las costas, daños y perjuicios ocasionados con los hechos que sirven de base a esta declaratoria, los que se liquidarán en ejecución de sentencia de lo contencioso administrativo (Poder Judicial de la República de Costa Rica, 2023).

### **2.2.7. Jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia**

A efectos de este trabajo de investigación, el cual pretende analizar el cumplimiento de los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo con respecto al derecho a ejercer la lactancia materna de manera adecuada, idónea e igualitaria, es fundamental determinar el período que comprende la licencia y fuero de protección por lactancia materna.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado con respecto al tiempo sobre el cual puede extenderse este derecho. En la sentencia número 02040-2018, dictada el 21 de diciembre de 2018, se analizó si debe aplicar el tiempo establecido en el artículo 2 de la Ley de Fomento a la Lactancia Materna, es decir, hasta los 12 meses cumplidos, o un período mayor, concluyendo que, si existe un criterio médico que lo sustente, el período de lactancia debe prorrogarse sin establecer un tope.

Para tales efectos, debe tomarse en consideración, en primer lugar, que el hecho que el artículo 2 de la Ley de Fomento de la Lactancia Materna defina al lactante, para “los efectos de esta Ley”, como “el niño hasta la edad de doce meses cumplidos”, no implica –ni implícita ni explícitamente– que se imponga un tope máximo al período de lactancia en lo que se refiere propiamente al ámbito de las relaciones de trabajo, cuando lo cierto es que el propio Código de Trabajo, al regular expresamente el tema (en sus artículos 95 y 97), no establece tope alguno al período de lactancia. Por el contrario, dicha normativa lo que prevé es un período mínimo de lactancia que puede ser prorrogado de existir un criterio médico que así lo sustente (Voto 635-2011 de las 08:39 horas del 21 de enero del 2011). Incluso,

este criterio fue recogido recientemente por esta Sala, mediante el voto 875 – 2018 de las 09:00 horas del 21 de junio del 2018. Desde este análisis, se debe considerar que, una vez corroborado que la madre amamanta a su hijo o hija, por aplicación de la ley especial, esta persona lactante lo será, hasta que, como mínimo, cumpla sus doce meses de edad; consecuentemente, la licencia deberá concederse a la madre por este plazo, como mínimo. De ahí que, no lleve razón el recurrente cuando indica que la accionante fue despedida nueve meses después de dar a la luz, y que por eso, no se encontraba dentro de la licencia de lactancia, la cual había finalizado seis meses atrás (Poder Judicial de la República de Costa Rica , 2023).

Este criterio de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia es coherente con lo expresado por la Sala Constitucional, ya que, desde hace muchos años, el voto número 635-2011 estableció que los plazos de protección en los despidos discriminatorios en contra de la mujer en período de lactancia no pueden sujetarse a ningún límite. En ese pronunciamiento, se manifestó expresamente que:

La Ley de Fomento a la Lactancia Materna define al lactante, para “los efectos de esta Ley”, como “el niño hasta la edad de doce meses cumplidos”, no implica –ni implícita ni explícitamente- que se imponga un tope máximo al período de lactancia en lo que se refiere propiamente al ámbito de las relaciones de trabajo, cuando lo cierto es que el propio Código de Trabajo, al regular expresamente el tema (en sus artículos 95 y 97), no establece tope alguno al período de lactancia. Por el contrario, dicha normativa lo que prevé es un período mínimo de lactancia que puede ser prorrogado de existir un criterio médico que así lo sustente (Poder Judicial de la República de Costa Rica, 2023).

A partir de este criterio, también los Tribunales de Trabajo han resuelto en igual sentido. Un ejemplo de ello es la sentencia número 222-2020 dictada por el Tribunal de Apelación de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José el 29 de junio del 2020.

No solo ha sido importante para Costa Rica establecer normativa, también es de destacar el papel que han tenido los tribunales costarricenses en la defensa del derecho a la lactancia materna. Actualmente, las mujeres en período de lactancia cuentan con un fuero especial, el cual

las protege de despidos discriminatorios. Por esta razón, el artículo 94 del Código de Trabajo establece lo siguiente:

Queda prohibido a las personas empleadoras despedir a las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en período de lactancia, o bien, a las personas trabajadoras que gocen de las licencias especificadas en el artículo 95 de este código, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme a las causales establecidas en el artículo 81. En caso de que la trabajadora incurra en falta grave, la persona empleadora deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Esta entidad tramitará y resolverá, de la forma más expedita posible, la solicitud mediante un procedimiento sumario, resguardando el debido proceso, el equilibrio entre las partes, la objetividad y fundamentando su resolución en prueba recabada con su debido análisis. Excepcionalmente, la Dirección Nacional podrá dictar una medida cautelar provisional, inclusive la suspensión de la trabajadora con goce de salario, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá dar aviso de su estado de embarazo a la persona empleadora y podrá aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social. La persona empleadora deberá otorgarle a la trabajadora hasta un día de licencia con goce salarial para la obtención de ésta.

Una vez transcurrido el plazo de la licencia, la persona empleadora deberá brindar permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos, tanto del niño o la niña recién nacido, como de la madre o persona encargada, así como para el retiro de constancias de lactancia en los centros de salud (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2023).

En sendas ocasiones, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se ha referido al proceso especial establecido en el artículo 94 del Código de Trabajo, el cual debe verificarse cuando una mujer en período de lactancia es despedida en aras de garantizar este fuero de protección.

Una sentencia reciente que así lo hace es la número 0053-2022 emitida el 14 de enero del 2022, en la cual se resolvió lo siguiente:

Al verificarse el elemento objetivo de la norma (lactancia activa) y el subjetivo (conocimiento de ese estado), la jefatura debió tramitar el despido con apego a lo establecido en el numeral 94 del Código de Trabajo, a saber, efectuando la gestión previa ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo. Como ese procedimiento, no se realizó el cese y resulta violatorio del debido proceso y, consecuentemente, nulo. Así las cosas, lo procedente es declarar con lugar el recurso, denegar la excepción de falta de derecho en cuanto a la reinstalación y el pago de salarios caídos, alcances respecto de los que deberá anularse la sentencia recurrida, para, en su lugar, ordenar la reinstalación de la actora, con el reconocimiento de los sueldos dejados de percibir, según el límite fijado por el canon 566 del mismo cuerpo normativo, es decir, veinticuatro veces el estipendio mensual de la accionante al momento de la firmeza del fallo. La accionada deberá realizar las deducciones legales respectivas, incluyendo las cuotas obrero-patronales y todas las obligaciones correspondientes a la Seguridad Social de conformidad con el numeral 567 del código citado (Poder Judicial de la República de Costa Rica, 2023).

#### **2.2.8. Criterio del Ministerio de Trabajo y Seguridad con respecto a los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo reformados**

Posteriormente a la entrada en vigencia de la Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, N°10 211, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitieron un criterio con respecto a su interpretación del contenido de los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo reformados.

Dicho criterio fue emitido mediante el pronunciamiento DAJ-AER-OFP-1269-22, fechado el 21 de noviembre de 2022, en el cual la Dirección de Asuntos Jurídicos dio respuesta a las siguientes consultas:

¿Cómo proceden los establecimientos comerciales que no cuentan con espacio suficiente para habilitar las salas de lactancia? ¿Existe alguna otra medida que la empresa pueda optar

para cumplir correctamente con este requisito? En el caso de no contar con el espacio, ¿puede el patrono optar como alternativa, otorgarle a la madre como una opción que ingrese una hora tarde a laborar y que salga tarde una hora antes de finalizar su horario? (sic)

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social respondió de la siguiente manera:

1. Todo patrono tiene que tener una sala de lactancia cuando en ella haya una mujer en período de lactancia tal y como lo establece el Código de Trabajo en su artículo 100. Por ende, debe la empresa buscar un lugar para acondicionar la sala de lactancia con las posibilidades económicas que el mismo tenga, siempre garantizando la seguridad y bienestar para la madre y bebé, en caso que no lo realice, el patrono estaría cometiendo una infracción laboral y podría ser denunciado ante la Inspección de Trabajo de este Ministerio.

2. No hay otra alternativa que la empresa pueda realizar, ya que vendría a violentar el derecho de las madres trabajadoras en lactancia, así como de los menores. Por ende, debe la empresa acondicionar un espacio ideal para que las madres amamenten a hijos e hijas o bien para que realicen la extracción de leche materna durante su jornada laboral.

3. Toda madre, con base en el artículo 97 del Código de Trabajo, puede disponer del tiempo de lactancia conforme a los incisos que en él se establecen esto en común acuerdo con el patrono, no obstante, esto no faculta al patrono a no tener una sala de lactancia, ya que el derecho a la hora de lactancia y tiempo de extracción de la leche materna (que es visto como una necesidad fisiológica), son dos cosas por aparte (Oficio DAJ-AER-Ofp-1269-22, 2022).

A partir de este criterio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, queda claro que no existen excepciones en cuanto a la obligación de contar con una sala de lactancia en cada centro de trabajo.

Por otra parte, el criterio aclara que el derecho a la hora de lactancia y el tiempo para extracción de la leche materna son diferentes. En razón de ello, tampoco puede eximirse a ningún patrono de su obligación de acondicionar un espacio que funcione como sala de lactancia.

Es necesario hacer mención de que, si bien las anteriores consultas se realizaron respecto del cumplimiento de la normativa en locales comerciales y patronos del sector privado, la Dirección Jurídica del Ministerio de Trabajo fue precisa al contestar que estas obligaciones corresponden a “todo patrono”.

Es decir, se comprende que este criterio también es aplicable a los centros de trabajo del sector público. Lo anterior por cuanto el Código de Trabajo no hace distinción entre patronos del sector público o privado.

### **2.3. Inspección de trabajo**

En este apartado, se desarrollará las competencias y las funciones de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, considerando antecedentes actuales y pasados para su mejor comprensión.

#### **2.3.1. Reseña histórica**

En el presente capítulo, se busca mostrar, por medio el funcionamiento actual de la inspección de trabajo, el ciclo inspectivo con sus competencias, funciones y normativa nacional, y la aplicación de la reforma procesal laboral.

El nacimiento de la inspección de trabajo da inicio con el Decreto Ley número 33, en donde la Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Previsión Social por medio del cual se le asigna la creación de la inspección de trabajo, con la conformación de dicho decreto, se pretende crear: el proyecto del Código de Trabajo, la Organización de Departamentos de Inspección de Minas e Industrias del Trabajo en General de la Enseñanza Industrial y Profesional y del Seguro, y Previsión Social, la suprema inspección de todas las leyes relativas al trabajo y previsión social, la fundación y organización de un instituto para estudios sociales.

En el año 1942, durante la administración del gobierno de Calderón Guardia, se constituyó formalmente el Código de Trabajo y, por ende, la creación de servicios de la Inspección de Trabajo, en el título noveno referido a la Organización Administración de Trabajo, en sus inicios se contaba con únicamente doce inspectores para todo el país, los cuales se calificaban de primera y segunda categoría, según su jerarquía.

En la administración de José Figueres Ferrer (1954 a 1958), el Ministro de Trabajo de la época el señor Otto Fallas Monge y según la Ley 1860 del 20 de abril 1955, se interesó en darle mejores herramientas y estructura a la inspección de trabajo, otorgando funciones técnicas amparadas a los criterios del Organismo Internacional del Trabajo.

Por medio del Decreto Ejecutivo No 1508-TBS del 16 de febrero de 1971, Reglamento de Organización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Inspección General del Trabajo modifica el nombre y se empieza a llamar Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo (DNI) (Revista Judicial, 2023, pp. 39-42).

### **2.3.2. Concepto de inspección de trabajo**

La inspección de trabajo nace a raíz de los convenios suscitados posterior a la Primera Guerra Mundial, que pretendía regular las relaciones laborales entre los estados parte y de esta forma generar equilibrio social. De esta forma, el Convenio 81, de 1947, sobre la Inspección del Trabajo en la Industria, así como el Convenio 129 de 1969 sobre la Inspección del trabajo (agricultura), que, en lo que nos interesa, establece lo siguiente:

Artículo 1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

#### Artículo 2

1. El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

2. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas mineras y de transporte, o a partes de dichas empresas (Organización Internacional de Trabajo, 2023).

En cumplimiento de los convenios antes mencionados, nuestro país adopta lo indicado y conforma, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, una oficina especializada y encargada de atender lo dispuesto.

#### De la Inspección de Trabajo

Del Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, se desprende que la inspección de trabajo se define como:

Un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que tiene como objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, de promoción y formación para el trabajo, y de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2023).

Adicionalmente, en el Diccionario de Derecho de Trabajo de Raúl Chávez Castillo, se define la inspección de trabajo como:

Organismo dependiente de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, que tiene como funciones: vigilar el cumplimiento de las leyes y demás normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; realizar los estudios y acoplar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patronos (Chávez Castillo, 2007).

De las definiciones mencionadas, se puede concluir que la inspección de trabajo es el organismo encargado de velar, fiscalizar, supervisar, orientar, educar y prevenir sobre las distintas normas que regulan el derecho laboral e involucren a todas las partes.

Por otra parte, el doctor Eric Briones Briones indica que la inspección de trabajo tiene como función primordial el tutelar “el derecho al trabajo del individuo y el Estado debe procurar

que todos (as) tengamos un trabajo digno”, y que se encuentra protegido en el artículo 56 de nuestra Carta Magna:

Artículo 56. El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que, por causa de ella, se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección del trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2023).

### **2.3.3. El inspector de trabajo**

El Organismo Internacional de Trabajo define al inspector de trabajo como aquellos:

Funcionarios profesionales y, como tales, deberán ser rigurosamente competentes y capaces de llevar a cabo su trabajo de acuerdo con altos niveles técnicos. Esto implica buenos procesos de selección, calificaciones académicas altas para entrar en el servicio y formación en el puesto (Organización Internacional de Trabajo, 2023).

Es decir, los inspectores de trabajo son funcionarios con altos niveles de preparación y capacitación, con grandes conocimientos en derecho laboral y todas sus normas nacionales e internacionales, son vigilantes del cumplimiento normativo, son imparciales, objetivos, honestos.

De igual manera, el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo establece que el inspector de trabajo es aquel:

Funcionario público que tiene a su cargo la investigación y vigilancia del cumplimiento de las normas laborales. El funcionario o servidor de la inspección de Trabajo es responsable de llevar a cabo las tareas, actividades, funciones y atribuciones de la inspección de trabajo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2023).

#### 2.3.4. Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social creó el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, el cual viene a regular el respeto a los derechos laborales que han sido consagrados en la Declaración Americana de los Derechos Humanos y en la Declaración Universal de los Humanos y convenios del Organismo Internacional de Trabajo Números 81, 129, 159 sobre la Inspección de Trabajo. En cuanto a la normativa nacional, se puede observar que la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social número 1860, Ley General de la Administración Pública número 6227, Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de requisitos y trámites Administrativos número 8220, el Reglamento de Reorganización y Regionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo de los mencionados instrumentos jurídicos son parte de los aplicados en las relaciones laborales.

Dicho manual, en su capítulo primero, establece los aspectos que regulan las acciones y funciones de la inspección de trabajo, así como los procedimientos de su competencia, entre los cuales se describen los siguientes:

- ✓ Formalidades de la denuncia o solicitud de intervención.
- ✓ Proceso inspectivo de los centros de trabajo.
- ✓ Etapas y plazos.
- ✓ Procedimiento por despido ilegal de trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia.
- ✓ Procedimiento por despido de trabajador adolescente.
- ✓ Procedimiento por denuncia de hostigamiento laboral.
- ✓ Procedimiento por denuncia de hostigamiento sexual.
- ✓ Procedimiento de investigación por violación de instrumentos profesionales como: convenciones colectivas, arreglos directos y laudos, etc.
- ✓ Procedimiento para la certificación de cumplimiento de la legislación laboral.
- ✓ Procedimiento de conocimiento aplicado a fueros especiales.
- ✓ Gestión de autorización de despido de trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia dentro del sector público.

- ✓ Notificación de despido con responsabilidad laboral de trabajador adolescente.
- ✓ Procedimiento para la suspensión temporal de contratos de trabajo.
- ✓ Participación de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo en el proceso judicial.
- ✓ Procedimiento para verificar el cumplimiento de órdenes judiciales.
- ✓ Procedimiento de cobro de multas por infracciones laborales.

Además, la inspección puede actuar:

- ✓ A petición de parte o denuncia, es la que se refiere a la solicitud de la parte interesada.
- ✓ De oficio, es la que se origina de la labor planificada de la Inspección de Trabajo.
- ✓ Focalizada, son acciones orientadas a detectar infracciones laborales a través de las visitas de inspección (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2023).

El capítulo segundo denominado “Procedimientos en Modalidad de Ciclo Inspectivo”, del mencionado cuerpo normativo, hace referencia a las regulaciones de la actividad, así como las funciones realizadas por la inspección de trabajo:

- ✓ formalidades de la denuncia,
- ✓ procedimiento de despido,
- ✓ procedimientos fueros especiales,
- ✓ proceso inspectivo de los centros de trabajo,
- ✓ gestión de despido de trabajadora en estado de embarazo o en periodo de lactancia,
- ✓ procedimiento por denuncia de hostigamiento sexual y laboral.

Sobre la atención de dichas funciones, el voto 4298-97, del 23 de julio del 1997, de la Sala Constitucional, estableció el plazo de resolución de las denuncias interpuestas, garantizando una pronta resolución a las denuncias planteadas ante la inspección de trabajo.

Si bien... no puede aplicarse supletoriamente la normativa de la ley administrativa a este tipo de procedimiento laboral, lo cierto es que, por razones de seguridad jurídica, no puede dejarse sin establecer un límite en el tiempo que circunscriba la actuación de la administración. Por lo que, ante la comisión legislativa y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 15 del Código de Trabajo, debe aplicarse en el caso bajo examen el principio general laboral de razonabilidad. Así, si la Ley General de la Administración Pública,

establece un plazo de dos meses para dar por concluido el procedimiento ordinario que resuelve en el fondo un conflicto, ponderando dicha situación, en la aplicación del procedimiento establecido en los artículos 363 y siguientes del Código de Trabajo, el cual como se indicó, no resuelve el conflicto suscitado sino que se trata de una investigación, es razonable entender que la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo deberá respetar un plazo idéntico al mencionado para dar por concluido su intervención administrativa desde la debida presentación de la denuncia ante ese órgano y hasta la decisión de denunciar en sede judicial o el archivo del expediente (Sala Constitucional Poder Judicial, de la República de Costa Rica, 2023).

Con esta resolución, se establece que la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo tiene un plazo de dos meses para resolver los procedimientos tramitados en dicha dirección. Con esta sentencia, la autoridad judicial establece un tiempo para resolver los trámites presentados en esa dirección, le imponen límites y otorga seguridad jurídica a las partes involucradas en los procedimientos administrativos.

Otro tipo de procedimientos resueltos por la Inspección de Trabajo son aquellos denominados procedimientos especiales, los cuales se encuentran desarrollados en el capítulo tercero que regula denuncias referentes a fueros especiales, la gestión de autorización de despido de trabajadora en estado de embarazo o lactancia y la notificación de despido con responsabilidad patronal de trabajador adolescente, entre otros.

Una vez que el inspector de trabajo constata la veracidad de la infracción y en caso de comprobarse el incumplimiento de la prevención o de la infracción, el inspector realiza un informe de acusación, el cual es remitido al área legal de la Inspección de Trabajo para que ésta proceda a realizar la acusación por infracción a las leyes de trabajo.

De esta forma, cuando se reciben las denuncias, se debe aplicar el procedimiento interno para el trámite correspondiente, tal es caso de que, cuando exista una denuncia por restricción de derechos por no sala de lactancia o periodo de lactancia en el centro de trabajo, el jefe regional debe revisar los requisitos de la denuncia y asignar el trámite al inspector para que proceda a realizar la visita de inspección correspondiente, entrevistando al empleador y al trabajador con fuero de protección y, en caso de constatar la infracción a la normativa laboral, deberá notificar el

acta de infracción y prevención. En dicho documento, se deben constar los fundamentos jurídicos que justifiquen la respectiva notificación.

### **2.3.5. Proyecto de Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo**

Mediante el expediente 21 706, se promueve, en la Asamblea Legislativa, el proyecto denominado “Ley de Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo”, el cual pretende mejorar las herramientas jurídicas a la inspección de trabajo para que los inspectores tengan la competencia de poder sancionar o multar a la parte infractora. Dicho proyecto representa un cambio elemental en relación con las competencias que actualmente mantiene la inspección de trabajo.

Se procura modernizar la normativa en los procedimientos inspectivos, otorgándole medidas correctivas y la capacidad de sancionar en vía administrativa cuando existan infracciones a las normas laborales.

Asimismo, el legislador, con este proyecto de ley, recoge los criterios de los instrumentos jurídicos internacionales que regulan el derecho laboral y los derechos humanos en el aspecto de que los estados miembros deben de tener una oficina de Inspección de Trabajo sólida y fuerte con personal altamente calificado y con normas laborales fuertes.

Indudablemente, es un cambio sustancial en la norma jurídica que invita a capacitarnos y actualizarnos de la mejor manera posible para un correcto cumplimiento del proyecto de ley. En ese sentido, nuestro país debe mejorar los procedimientos inspectivos para entregarles, a los trabajadores (as), una respuesta más ágil y rápida. El Estado costarricense debe procurar cumplir con el mandato constitucional del principio de justicia pronta y cumplida. A partir del cambio propuesto, es posible que el cumplimiento a las infracciones laborales sea más ligero y expedito.

### **2.4. Infracciones a las leyes de trabajo por inexistencia de salas de lactancia**

Según datos facilitados por la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo durante el año 2022, se determinaron 6 infracciones por inexistencia de salas de lactancia en la Región Central de Costa Rica.

### **CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Planteamiento del procedimiento metodológico para realizar el diagnóstico**

El procedimiento metodológico, que llevará a brindar respuestas a las preguntas de investigación incorporadas en este trabajo, se desarrolla bajo los siguientes subapartados: tipo investigación, destinatario del proyecto, unidades de análisis, fuentes de información, población y muestra.

#### **3.1.1. Tipo de investigación**

En este trabajo, se combinan diferentes tipos de investigación. En principio, se parte del concepto del método cualitativo, el cual se define como conjunto de técnicas de investigación que se utilizan para obtener una visión general del comportamiento y la percepción de las personas sobre un tema en particular (QuestionPro, 2023).

El desarrollo del planteamiento va dirigido a las trabajadoras, en periodo de lactancia, así como al personal administrativo y de Recursos Humanos de las instituciones públicas del cantón Central de San José.

Asimismo, se tratará de obtener información con respecto al grado de cumplimiento de los derechos de las madres trabajadoras en el sector público a partir de la percepción del tema plasmado por la población escogida en las herramientas de recolección de datos que se aplicarán: cuestionarios y entrevistas.

Además, mediante otras técnicas para la obtención de datos como: consulta de trabajos anteriores y datos estadísticos, se establecerán criterios reales, los cuales se analizarán de la mano con el estudio de normativa y jurisprudencia actual. El método cualitativo incluye la investigación documental, la cual también forma parte de este trabajo.

Tomando en consideración que la modificación a los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo entró en vigencia hace pocos meses, se busca obtener información respecto de los cambios generados en las condiciones de las madres trabajadoras. En virtud de ello, se considera que este trabajo también encuadra dentro del tipo de investigación exploratoria.

Las características de este tipo de investigación son las siguientes:

- Al definir sus conceptos, se priorizan los puntos de vista de las personas.
- Está enfocada en el conocimiento que se tiene de un tema, por lo tanto, el significado es único e innovador.
- No tiene una estructura obligada, así que el investigador puede seguir el proceso que le parezca más sencillo.
- Encuentra una solución a problemas que no fueron tomados en cuenta en el pasado.

### 3.1.2. Destinatario del proyecto

El desarrollo del planteamiento va dirigido a las trabajadoras en periodo de lactancia, así como al personal administrativo, de Recursos Humanos o jefaturas de instituciones públicas del cantón Central de San José.

### 3.1.3. Unidad de análisis

Pregunta de investigación	Unidad de análisis
¿Cómo identificar la legislación, jurisprudencia y criterios de los diferentes órganos que intervienen en el desarrollo de la legislación nacional en materia de derechos laborales de las mujeres en período de lactancia?	Leyes, reglamentos, jurisprudencia y criterios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aplicables en materia laboral, respecto a los derechos de las mujeres en período de lactancia.
¿Cuáles diferencias existen entre lo establecido en los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo antes de la entrada en	Redacción de los artículos 97 y 100 del Código de trabajo antes y después de la entrada en vigencia de la Ley número 10 2011.

vigencia de la ley 10211, llamada: “Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad”?	
¿Cuáles tratados internacionales se encuentran vigentes en Costa Rica en materia de derechos laborales para las madres en período de lactancia?	Tratados de la OIT en materia de lactancia materna y discriminación.
¿Cuáles obligaciones se establecen para la parte patronal con la nueva redacción de los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo?	Código de Trabajo y criterios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
¿Cómo verifica el Ministerio de Trabajo Seguridad Social el cumplimiento, por parte de las instituciones públicas, de lo establecido en los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo?	Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo.
¿Cómo identificar las acciones estatales para garantizar los derechos de las mujeres en período de lactancia?	Normativa, jurisprudencia y Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo.

### 3.1.4. Fuentes de información

Para el desarrollo y elaboración del tema expuesto en este trabajo, se utilizarán distintas fuentes de información, las cuales servirán de base para desarrollar los objetivos planteados. En ese sentido, fuentes primarias son convenios internacionales, leyes, reglamentos, sentencias, noticias de medios de comunicación nacionales, entrevistas a personal administrativo o de Recursos Humanos de distintos entes estatales, entrevistas a mujeres trabajadoras del Estado en

período de lactancia, entrevistas a mujeres trabajadoras del Estado en general e inspectores de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

### **3.1.5. Población y muestra**

Como población para el diagnóstico del presente estudio, se incluye la totalidad de la normativa sustantiva y procesal costarricense en materia laboral, convenios internacionales, votos de la Sala Constitucional y Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica y criterios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Todos los anteriores hacen referencia a los derechos de las mujeres en período de lactancia.

Tomando en consideración la dificultad de entrevistar a todas las mujeres en período de lactancia y personal administrativo de las instituciones públicas de San José, se realizará una muestra a conveniencia. Dicha muestra será de 20 mujeres trabajadoras del sector público y 12 oficinas gubernamentales del cantón Central de San José.

### **3.1.6. Cronograma de ejecución del diagnóstico**

A continuación, se detalla el cronograma de trabajo del marco teórico. Para su elaboración, se consideraron los objetos específicos y los subtemas necesarios para el desarrollo de cada uno de ellos, lo cual implica un tiempo de desarrollo de 50 días.

Análisis del cumplimiento de las disposiciones emanadas por los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo a partir de la función inspectora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Seleccione un período para resaltarlo o la fecha. A continuación hay una leyenda que describe el gráfico.



Tabla 1. Diagrama de Gantt

### 3.1.7 Técnicas, instrumentos y procedimientos para la recolección de datos para el diagnóstico

En la presente investigación, se emplean algunas técnicas de investigación, entre ellas:

-La entrevista: esta técnica encuentra tiene como objetivo la recolección de información por medio del diálogo con las personas que poseen el conocimiento necesario para poder desarrollar los temas propuestos. En este caso, se entrevistó a dos personas inspectoras de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Cuestionario: busca la recolección de datos cuantificables. Tiene la forma de una serie de preguntas formuladas en un orden determinado (QuestionPro, 2023).

En esta investigación, específicamente, se aplicaron cuestionarios a la muestra de mujeres trabajadoras y personal de Recursos Humanos indicados en el apartado de población y muestra

- Revisión documental: se realizó mediante la consulta de normativa internacional, nacional y jurisprudencia, lo cual permitió, a través del conocimiento y de la experiencia de las personas investigadoras, obtener la información idónea que posibilite alcanzar los objetivos planteados.

### **3.2. Descripción del diseño de la propuesta**

A partir del análisis de la información obtenida mediante los diferentes métodos de investigación utilizados, se realizará una propuesta de mejoramiento para incrementar el cumplimiento de la normativa laboral con respecto a los derechos de las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia.

Dicha propuesta buscará introducir, en la normativa regulatoria de la materia, un requisito que garantice la existencia de salas de lactancia en todos los centros de trabajo del país. Con este aporte, se busca avanzar un poco más hacia la igualdad en las condiciones de trabajo de todas las mujeres madres.

### **3.3. Validación y/o evaluación de la propuesta**

La propuesta que resulte de esta investigación será presentada ante la Asamblea Legislativa para que, mediante su análisis, se determine la viabilidad del presente proyecto de ley, el cual permitiría modificar el Reglamento General para Autorizaciones y Permisos Sanitarios de Funcionamiento otorgados por el Ministerio de Salud.

La modificación propuesta consiste en incluir como requisito para otorgar por primera vez, así como para renovar los permisos sanitarios de funcionamiento, la entrega, por parte del patentado, de una declaración jurada en la cual se exprese que el local donde funcionará cuenta con una sala de lactancia, la cual cumple las exigencias establecidas en el Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia Materna en los Centros de Trabajo.

## **CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1. Análisis e interpretación de resultados**

Durante el desarrollo de esta investigación, se aplicaron dos cuestionarios con el fin de identificar el cumplimiento de los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo en algunas instituciones públicas del cantón Central de San José.

Uno de los cuestionarios se aplicó a 20 mujeres trabajadoras del sector público. Mientras tanto, el otro se dirigió a 12 personas encargadas de Recursos Humanos, y en ausencia de este departamento en el centro de trabajo, a jefaturas de distintas oficinas públicas.

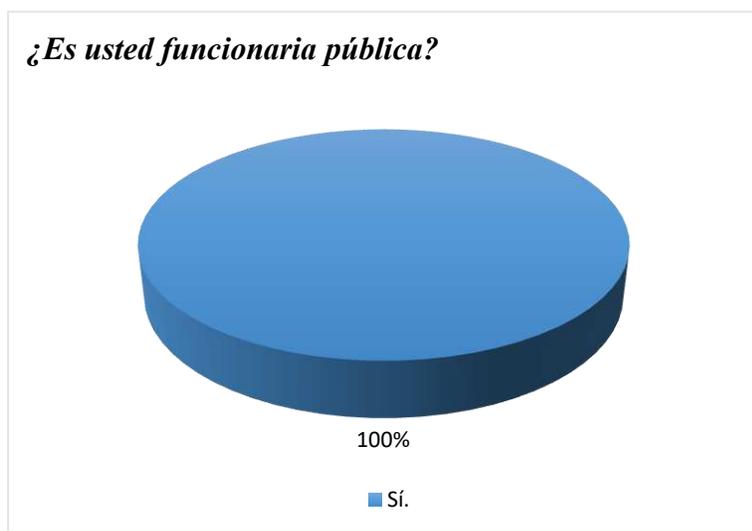
La intención de aplicar ambos cuestionarios es obtener datos que permitan identificar el grado de cumplimiento de los artículos indicados desde perspectivas diferentes. En esta investigación, interesa conocer cómo ejercen las madres trabajadoras del sector público su derecho y el de sus hijos e hijas a la lactancia materna, además de determinar el nivel de conocimiento y cumplimiento de ambas normas por las distintas jefaturas.

A continuación, se presentan los datos obtenidos, los cuales se tabulan en gráficos y tablas.

#### 4.1.1. Análisis de resultados del cuestionario aplicado a las mujeres trabajadoras

Este instrumento se aplicó a un total de 20 mujeres trabajadoras del sector público del cantón Central de San José.

**Gráfico 1**



*Gráfico 1. ¿Es usted funcionaria pública?*

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

El 100% de las mujeres trabajadoras consultadas pertenecen al sector público.

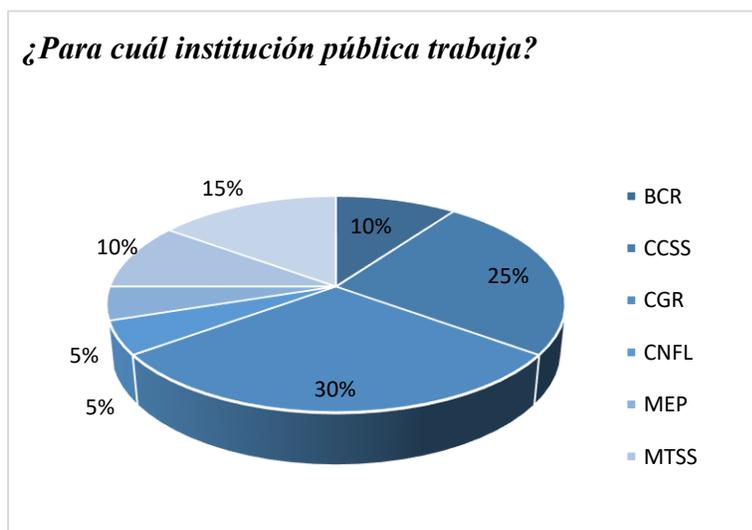
**Gráfico 2**

Gráfico 2. ¿Para cuál institución pública trabaja?

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

Seis personas de la muestra trabajan para la Contraloría General de la República, 5 para la Caja Costarricense del Seguro Social, tres personas laboran en el Banco de Costa Rica, dos en el Poder Judicial, dos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, una en el Ministerio de Educación Pública y una persona en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz.

### Gráfico 3

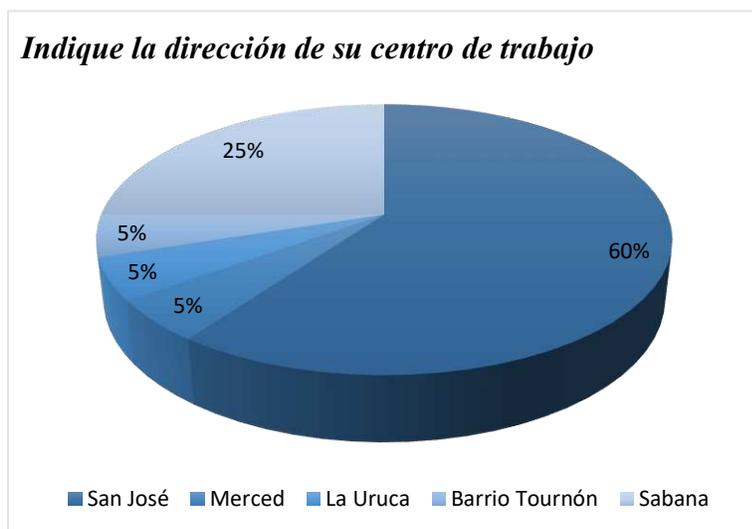


Gráfico 3. Indique la dirección de su centro de trabajo

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

El 100% de las personas de la muestra laboran en centros de trabajo ubicados en el cantón Central de San José. No obstante, algunas hacen diferenciación con respecto al distrito: 12 indicaron San José, 5 respondieron que su centro de trabajo se ubica en Sabana, 1 persona en barrio Tournón, 1 persona indicó que se ubica en La Uruca y una en Merced.

**Gráfico 4**

*Gráfico 4. ¿Conoce cuáles son los intervalos establecidos en el Código de Trabajo de los cuales pueden disponer las mujeres en período de lactancia durante la jornada?*

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

El 80% de las personas consultadas sí conocen los intervalos establecidos en el Código de Trabajo de los cuales pueden disponer las mujeres en período de lactancia durante la jornada, mientras un 20% los desconocen.

**Gráfico 5**

*Gráfico 5. ¿Cuenta la institución para la cual labora con algún otro medio de descanso dentro de su jornada?*

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

Un 70% de las trabajadoras indicó que la institución para la cual labora sí cuenta con otro medio de descanso dentro de su jornada. Por otro lado, el restante 30% respondió que no cuentan con ello.

### Gráfico 6

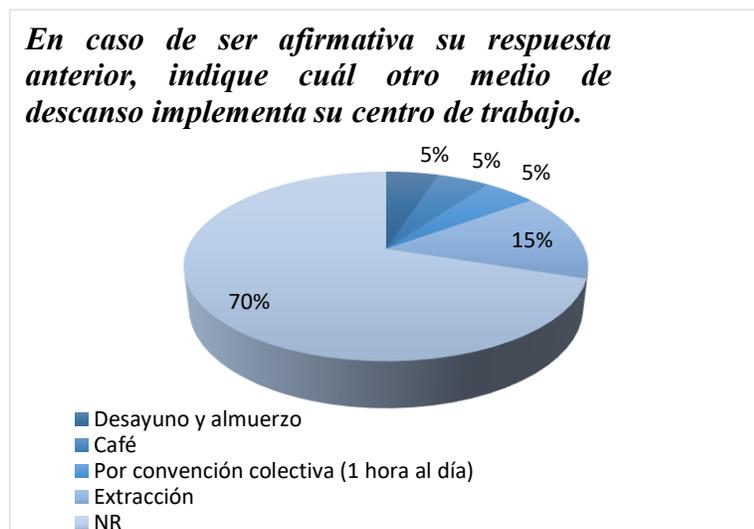


Gráfico 6. En caso de ser afirmativa su respuesta anterior, indique cuál otro medio de descanso implementa su centro de trabajo.

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

Un 15% de las trabajadoras indicó que el otro medio de descanso con el que cuentan en su centro de trabajo es utilizado para la extracción, un 5% contestó que cuenta con una hora al día por convención colectiva, un 5% de la muestra adujo que utiliza como descanso el tiempo para el café, un 5% también utiliza el tiempo para consumir alimentos: desayuno y almuerzo como descanso. Un 70% no respondió debido a que, en la pregunta anterior, consideraron que no disponen de otro medio de descanso durante la jornada.

**Gráfico 7**

*Gráfico 7. ¿En su centro de trabajo existe sala de lactancia?*

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

Un 70% de las mujeres consultadas indicó que, en su centro de trabajo, sí existe sala de lactancia, mientras el 30 % restante adujo que no existe.

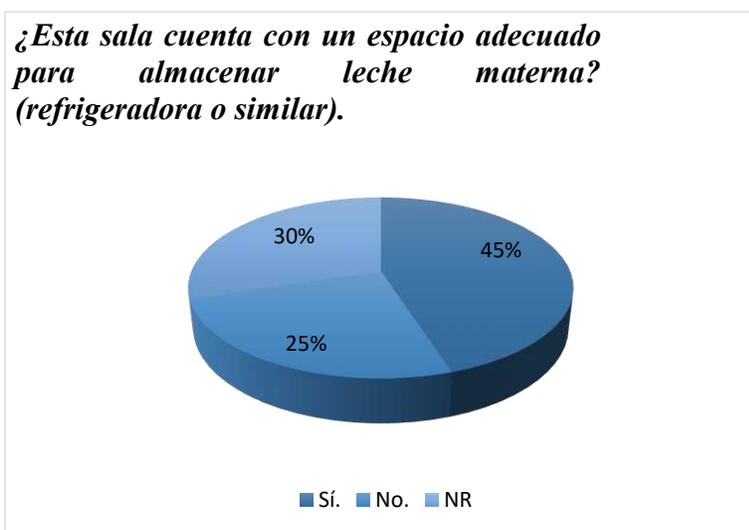
**Gráfico 8**

Gráfico 8. *¿Esta sala cuenta con un espacio adecuado para almacenar leche materna? (refrigeradora o similar).*

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

En relación con esta pregunta, las personas consultadas indicaron lo siguiente: un 45% sí cuenta con espacio adecuado para almacenar leche materna, un 25% respondió que la sala no cuenta con dicho espacio y un 30% no contestó debido a que su centro de trabajo no cuenta con salas de lactancia.

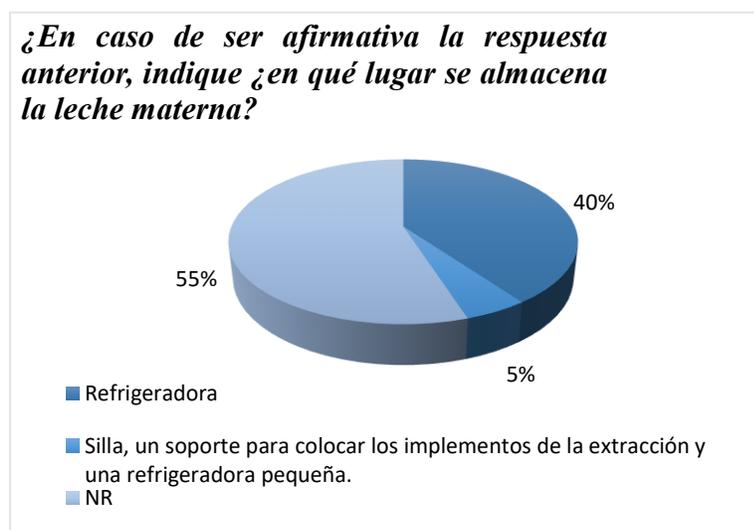
**Gráfico 9**

Gráfico 9. *¿En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, indique ¿en qué lugar se almacena la leche materna?*

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

El 40% de las trabajadoras indicaron que, en el centro de trabajo, almacenan la leche materna en refrigeradora, el 5% adujo que, además de refrigeradora, cuentan con una silla y un soporte para colocar los implementos de la extracción, mientras un 55% no respondió debido a que no cuentan con sala de lactancia o no cuentan con espacio para almacenar leche materna.

Gráfico 10

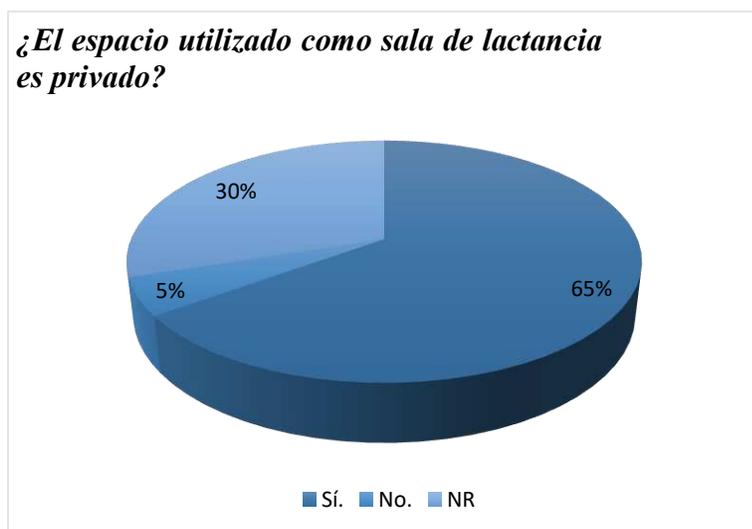


Gráfico 10. ¿El espacio utilizado como sala de lactancia es privado?

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

Un 65 % de las trabajadoras indicó que el espacio utilizado como sala de lactancia es privado, un 5% consideró que no y un 30% no respondió debido a que, en su centro de trabajo, no hay sala de lactancia.

Gráfico 11

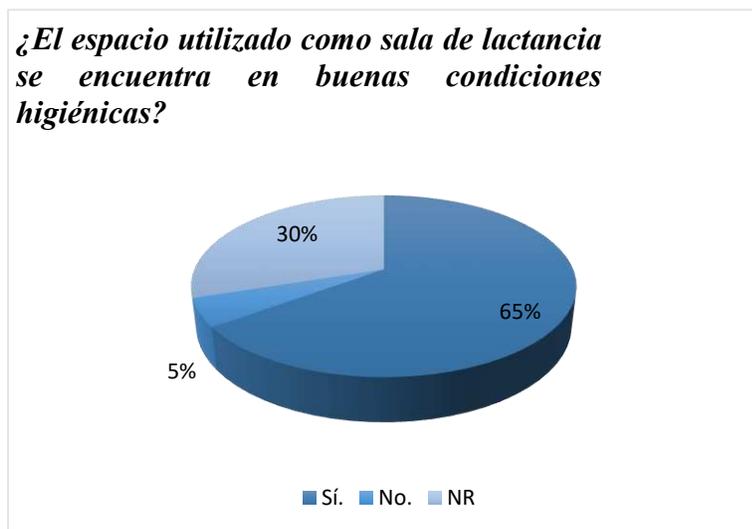


Gráfico 11. ¿El espacio utilizado como sala de lactancia se encuentra en buenas condiciones higiénicas?

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

El 65% de las trabajadoras expresó que el espacio utilizado como sala de lactancia se encuentra en buenas condiciones higiénicas, un 5% indicó que no y un 30% no contestó debido a que su centro de trabajo no cuenta con sala de lactancia.

Gráfico 12

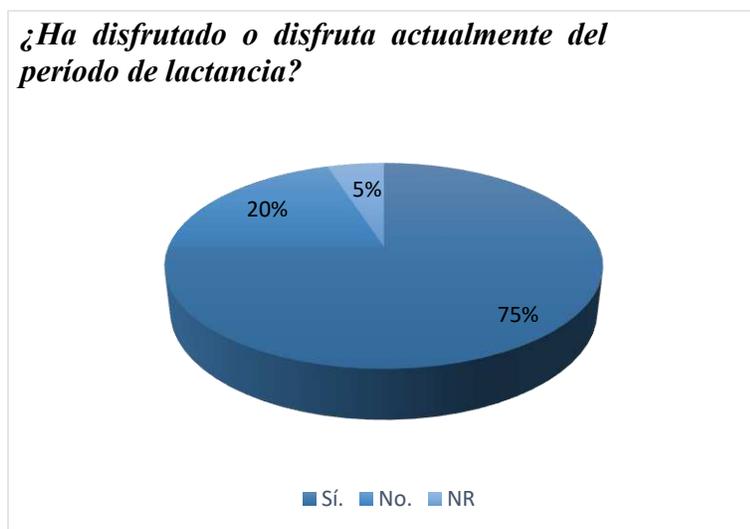


Gráfico 12. ¿Ha disfrutado o disfruta actualmente del período de lactancia?

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

El 75% de las trabajadoras consultadas sí ha disfrutado de período de lactancia, un 20% no lo ha disfrutado y un 5% no respondió a la pregunta.

Gráfico 13

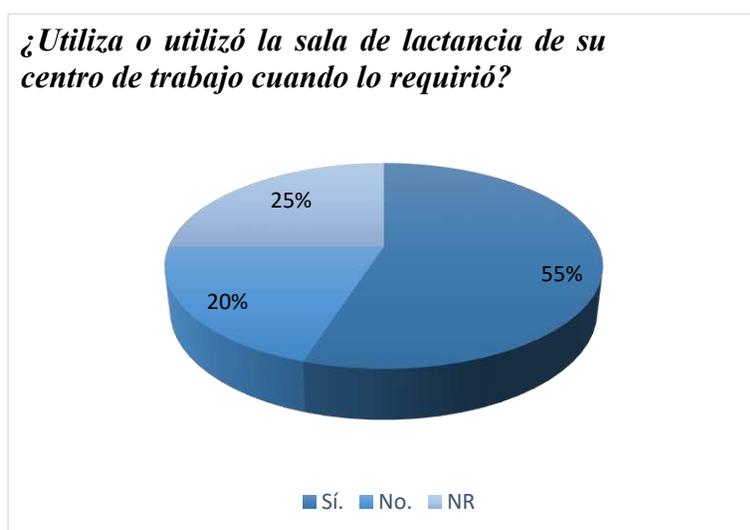


Gráfico 13. *¿Utiliza o utilizó la sala de lactancia de su centro de trabajo cuando lo requirió?*

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

Un 65% de las trabajadoras indicó que sí utiliza o utilizó la sala de lactancia de su centro de trabajo cuando lo requirió, un 6% indicó que no y un 29% no respondió a la pregunta.

**Gráfico 14**

Gráfico 14. En caso de ser negativa su respuesta, indique las razones.

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

Un 10% de la muestra indicó que no utilizó la sala de lactancia debido a que la oficina no cuenta con dicho espacio, un 10% adujo que no hizo uso de tal espacio por cuanto realiza teletrabajo y un 80% no respondió a la pregunta.

Gráfico 15



Gráfico 15. ¿Su jefatura le ha brindado oportunidad de escoger intervalos posibles durante la jornada?

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

Un 80% de las trabajadoras indicó que su jefatura sí le ha brindado la posibilidad de escoger intervalos posibles durante la jornada, mientras un 20% refirió que no.

Gráfico 16

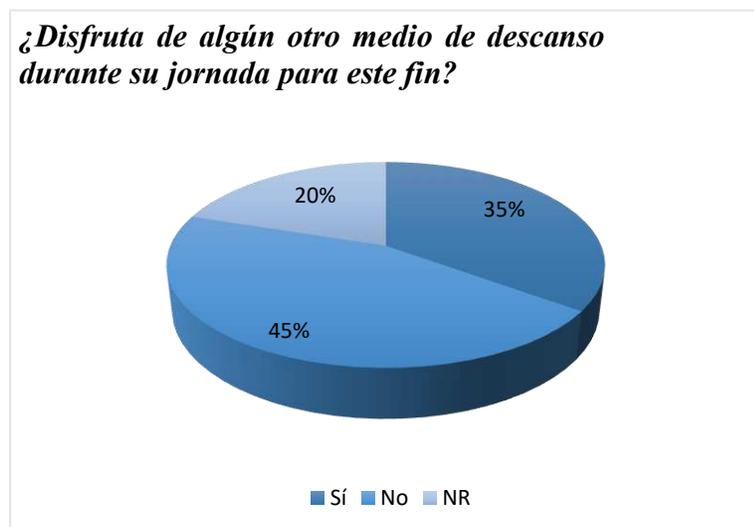


Gráfico 16. *¿Disfruta de algún otro medio de descanso durante su jornada para este fin?*

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

El 45% de la muestra expresó que no cuenta con otro medio de descanso durante la jornada para este fin, un 20% indicó que sí y un 35% no respondió a la pregunta.

**Gráfico 17**

Gráfico 17. *¿Usted realiza o realizó teletrabajo durante el período de lactancia?*

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

El 55% de las mujeres consultadas indicaron que sí realizan o realizaron teletrabajo durante el período de lactancia, un 25% indicó que no y un 20% no respondió a la pregunta.

Gráfico 18

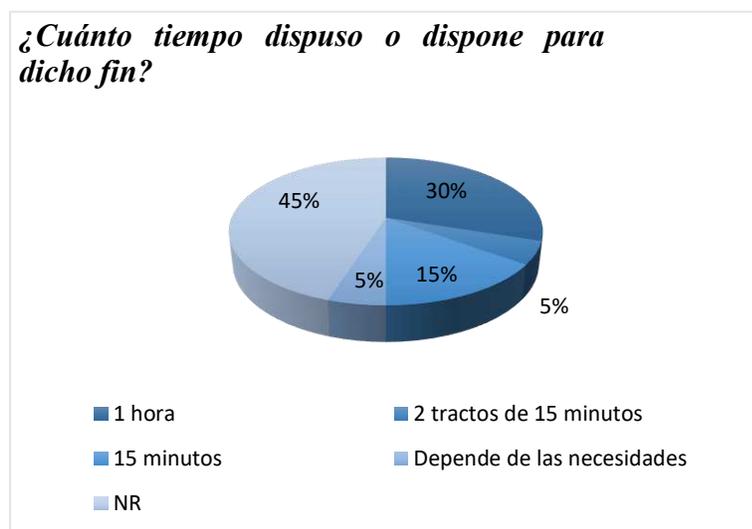


Gráfico 18. ¿Cuánto tiempo dispuso o dispone para dicho fin?

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

Un 45% indicó que, durante el teletrabajo, disfrutó de una hora para lactancia, un 15% dispuso de 15 minutos, un 5% tuvo 2 tractos de 15 minutos, un 5% expresó que depende de las necesidades y un 30% no respondió a la pregunta.

Gráfico 19



Gráfico 19. ¿Goza de algún otro descanso para este fin durante el teletrabajo?

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

El 40% de la muestra respondió que no goza de otro descanso durante el teletrabajo, el 15% respondió que sí y el 45% de las personas consultadas no respondió a la pregunta.

#### 4.1.2. Análisis de resultados del cuestionario aplicado al personal de Recursos Humanos o jefaturas de instituciones públicas del cantón Central de San José

Este instrumento se aplicó a un total de 12 personas encargadas de Recursos Humanos o jefaturas de instituciones públicas del cantón Central de San José.

**Tabla 2**



Tabla 2. ¿En cuál institución trabaja?

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

El cuestionario se aplicó a 12 personas encargadas de Recursos Humanos o jefaturas de las siguientes instituciones:

Contraloría General de la República (CGR), Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), Instituto Costarricense del Deporte (ICODER), Instituto Nacional de Acueductos y Alcantarillados (Ay A), Juzgado Civil, Familia y Trabajo de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita, Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL), Poder Judicial (Tribunales de Justicia), Poder Judicial (OIJ), Teatro Popular Melico Salazar, Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), Patronato Nacional

de la Infancia (PANI) y Ministerio de Ciencia Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT).

**Tabla 3**

<i>¿Cuántas mujeres trabajan en la institución para la que usted labora?</i>
408
240
70
2000 aproximadamente
4
NR
2000
909
53
200
NR
77

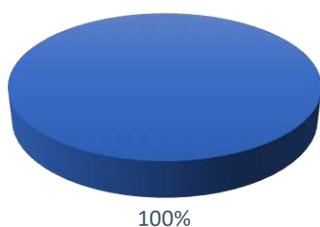
*Tabla 3. ¿Cuántas mujeres trabajan en la institución para la que usted labora?*

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

En 10 de las instituciones de la muestra, trabaja más de una mujer y dos personas no respondieron la pregunta.

**Gráfico 20**

*¿En la institución para la que trabaja, las madres en período de lactancia tienen oportunidad de elegir el o los intervalos necesarios para desarrollar actividades propias de su condición (amamantar, asearse, extraer leche materna, etc.) ?*



*Gráfico 20. ¿En la institución para la que trabaja, las madres en período de lactancia tienen oportunidad de elegir el o los intervalos necesarios para desarrollar actividades propias de su condición (amamantar, asearse, extraer leche materna, etc.) ?*

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

El 100 % de la muestra indicó que las madres trabajadoras en período de lactancia sí tienen oportunidad de elegir el o los intervalos necesarios para desarrollar actividades propias de su condición.

Gráfico 21



Gráfico 21. ¿Brinda la institución otro medio de descanso a las madres trabajadoras dentro de las posibilidades de sus labores?

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

Un 83% de las instituciones que conforman la muestra no brinda otro medio de descanso a las madres trabajadoras, mientras un 17% sí lo brinda.

**Gráfico 23**

*Gráfico 22. En caso de ser afirmativa su respuesta, indique cuál otro método de descanso*

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

Un 9 % de las personas consultadas indicó que el teletrabajo, un 8% contestó sala de lactancia y un 83% no respondió.

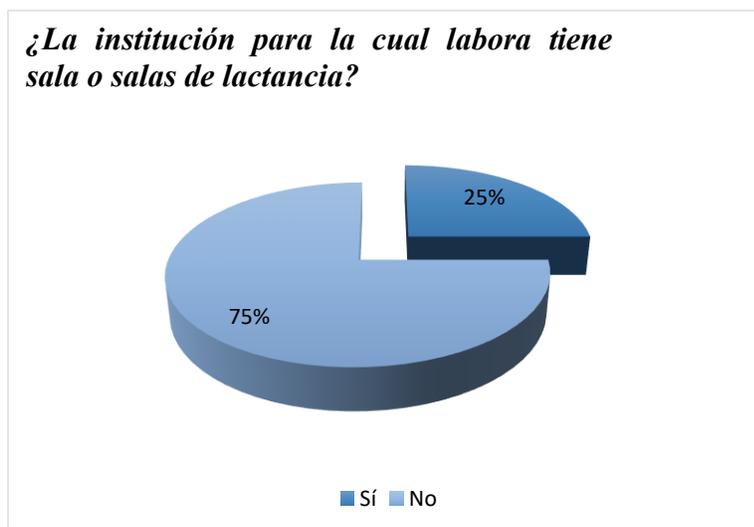
**Gráfico 24**

Gráfico 23. ¿La institución para la cual labora tiene sala o salas de lactancia?

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

El 75% de la muestra indicó que sí tienen sala de lactancia y el 25% refirió que no cuentan con dicho espacio.

Tabla 4

*La sala o salas de lactancia de la institución para cual labora cuenta con (puede seleccionar una o varias respuestas):*

**Contraloría General de la República:**

Espacio seguro

Espacio privado

Adecuadas condiciones higiénicas

Refrigeradora u objeto similar que permita el almacenamiento de la leche materna

**Caja Costarricense de Seguro Social**

Espacio seguro

**ICODER**

Espacio seguro

Espacio privado

Adecuadas condiciones higiénicas

Refrigeradora u objeto similar que permita el almacenamiento de la leche materna

**Juzgado Civil, Familia y Trabajo de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita**

Espacio seguro

Espacio privado

Adecuadas condiciones higiénicas

Refrigeradora u objeto similar que permita el almacenamiento de la leche materna

**CNFL**

Espacio seguro

Espacio privado

Adecuadas condiciones higiénicas

Refrigeradora u objeto similar que permita el almacenamiento de la leche materna

**Poder Judicial (Tribunales)**

Espacio seguro

Adecuadas condiciones higiénicas

Refrigeradora u objeto similar que permita el almacenamiento de la leche materna

**Poder Judicial (OIJ)**

Espacio seguro

Espacio privado

Adecuadas condiciones higiénicas

**Teatro Popular Melico Salazar**

No hay sala de lactancia

**INAMU**

Espacio privado

**PANI**

Espacio seguro

Espacio privado

---

Adecuadas condiciones higiénicas
Refrigeradora u objeto similar que permita el almacenamiento de la leche materna;
<b>MICITT</b>
Espacio seguro
Espacio privado
Adecuadas condiciones higiénicas

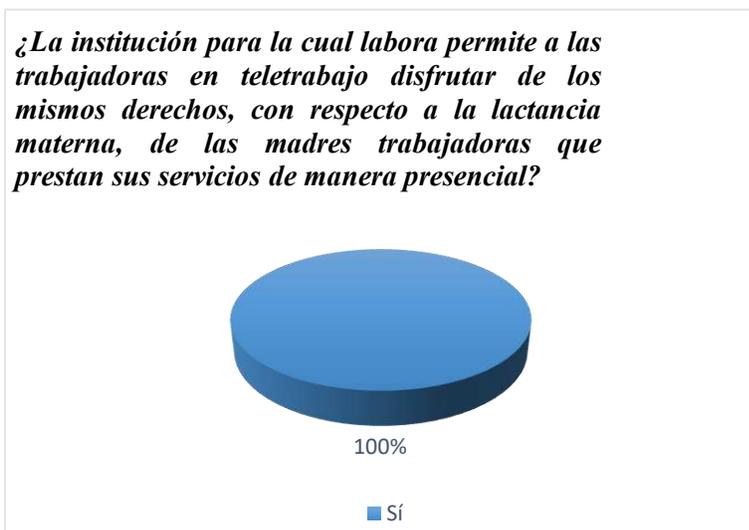
---

*Tabla 4. La sala o salas de lactancia de la institución para cual labora cuenta con (puede seleccionar una o varias respuestas)*

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

Únicamente 5 de los 12 centros de trabajo que conforman la muestra cuentan con las características de que las salas son seguras, privadas, tener adecuadas condiciones higiénicas y refrigeradora u objeto similar que permita el almacenamiento de la leche materna.

En 6 centros de trabajo de la muestra, no se cumple con las características consultadas, mientras en 1 de ellos, no hay sala de lactancia materna.

**Gráfico 25**

*Gráfico 24. ¿La institución para la cual labora permite a las trabajadoras en teletrabajo disfrutar de los mismos derechos, con respecto a la lactancia materna, de las madres trabajadoras que prestan sus servicios de manera presencial?*

**Fuente:** Elaboración propia de las personas investigadoras para efectos del presente trabajo investigativo

El 100% de las personas consultadas expresó que, en las instituciones en las cuales laboran, las trabajadoras en teletrabajo disfrutaban de los mismos derechos con respecto a la lactancia materna que las madres que prestan sus servicios de manera presencial.

## **CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusiones

Al finalizar la presente memoria, se ha podido determinar que nuestro país cuenta con un amplio marco normativo que abarca, desde convenios internacionales ratificados, hasta leyes, reglamentos y pronunciamientos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los cuales, en conjunto e individualmente, han sido motivo de análisis y desarrollo por parte de los diferentes órganos jurisdiccionales.

A partir de éstos, la Sala Constitucional y la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia han desarrollado criterios jurisprudenciales que brindan una mejor protección a los derechos laborales de las mujeres en periodo de lactancia.

Adicionalmente, es posible realizar conclusiones en respuesta a los demás objetivos específicos:

- La reforma realizada a los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo, mediante la ley número 10 211 del 05 de mayo de 2022, contribuye a la implementación de las salas de lactancia en instituciones públicas por cuanto las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a su verificación y cumplimiento. Son acciones realizadas a partir del reconocimiento del derecho y como un incentivo a la práctica de la lactancia materna, cuyos beneficios están científicamente comprobados y, por ende, nuestro país lo incorpora en la normativa.

Por otra parte, la aplicación de cuestionarios a mujeres trabajadoras y al personal de Recursos Humanos de diferentes instituciones públicas ha permitido determinar que existen diferencias en cuanto al cumplimiento de los aspectos que conlleva el derecho a la lactancia materna. Entre las diferencias más relevantes, se pueden mencionar las siguientes:

- Las mujeres trabajadoras en período de lactancia no conocen a cabalidad el contenido del artículo 97 del Código de Trabajo, el cual brinda la oportunidad de escoger distintos intervalos durante la jornada a fin de ejercer su derecho a la lactancia materna.

- El personal de Recursos Humanos o las jefaturas sí tienen conocimiento acerca de los intervalos que pueden escoger las trabajadoras para ejercer su derecho a la lactancia materna. Sin embargo, algunas instituciones públicas del cantón Central de San José no procuran otro método de descanso como los indicados en el artículo 97 del Código de Trabajo.
- Las trabajadoras en teletrabajo tienen la posibilidad de ejercer su derecho a la lactancia materna en distintos intervalos, no obstante, tanto ellas como las que laboran de manera presencial, reflejan un desconocimiento de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 97 del Código de Trabajo, provocando que algunas trabajadoras del sector público identifiquen, como descansos durante la jornada de trabajo, los tiempos para tomar alimentos o la misma hora de lactancia.
- Existe desigualdad en el ejercicio del derecho a la lactancia materna de las madres trabajadoras de instituciones públicas en el cantón Central de San José, ya que algunos centros de trabajo no cuentan con salas de lactancia, o bien, las existentes no cuentan con los requerimientos establecidos en el artículo 100 del Código de Trabajo.
- Las salas de lactancia, en la mayoría de los centros de trabajo del sector público, no cumplen con los requerimientos establecidos en el artículo 100 del Código de Trabajo en relación con el hecho de que deben ser espacios ideales en los cuales se pueda extraer leche materna y almacenarla. El lugar debe garantizar privacidad e higiene, y la leche materna debe almacenarse en un espacio adecuado.

Las anteriores conclusiones justifican la necesidad de fortalecer la normativa ya establecida en aras de procurar el cumplimiento de los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo, ya que tales no son suficientes para garantizar el derecho de la madre a amamantar a sus hijos e hijas, haciendo necesario realizar un cambio en la normativa para exigir, a la totalidad de centros de trabajo, el establecimiento de las salas de lactancia.

## 5.2. Recomendaciones

Al finalizar esta investigación, se considera emitir recomendaciones a distintas personas e instituciones dependiendo de la posición desde la que se encuentran con respecto al ejercicio del derecho a la lactancia materna, o bien, desde su obligación de garantizarlo.

En primer lugar, a las mujeres trabajadoras del sector público, se les sugiere conocer la normativa establecida en distintos cuerpos normativos internacionales y nacionales, en los cuales se brinda protección al derecho de la madre a dar lactancia materna, así como a las personas menores de edad de recibirla en óptimas condiciones. Asimismo, se insta a las trabajadoras a denunciar las infracciones a este derecho que puedan enfrentar en sus centros de trabajo.

A los jefes y personal encargado de Recursos Humanos o de Salud Ocupacional de las instituciones públicas, se les recomienda implementar las acciones correspondientes para dotar a todas sus oficinas de salas de lactancia, las cuales cumplan con lo establecido en el artículo 100 del Código de Trabajo y en el Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia Materna en los Centros de Trabajo.

A la Asamblea Legislativa, se le recomienda acoger alguno de los proyectos que contribuya a la eficacia y eficiencia de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A las personas inspectoras del Ministerio de Trabajo, con base en esta normativa, se les sugiere sancionar o multar a las personas infractoras, de manera que también se coadyuve con la mora judicial por cuanto se reducirían los procesos judiciales presentados.

## **CAPÍTULO VI PROPUESTA**

Las conclusiones de esta investigación, específicamente, en referencia al incumplimiento de las instituciones públicas de lo establecido por los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo, llevan a proponer una modificación en el Reglamento General para Autorizaciones y Permisos Sanitarios de Funcionamiento otorgados por el Ministerio de Salud a fin de garantizar que todos los centros de trabajo cuenten con salas de lactancia previamente a entrar en funcionamiento.

El objeto de dicho reglamento, según lo establece su artículo 1 es “establecer los requisitos y trámites que deben cumplir los establecimientos que desarrollan actividades industriales, comerciales y de servicios, contemplados en el anexo No.1 del presente reglamento, a fin obtener el Permiso Sanitario de Funcionamiento por parte del Ministerio de Salud” (Ministerio Salud de la República de Costa Rica, 2023).

Desprendiéndose de la norma citada en relación con el hecho de que dicho reglamento regula el otorgamiento de los permisos sanitarios requeridos por los establecimientos que prestan servicios, la administración pública debe cumplir con los requerimientos ahí contemplados; por ende, se hace necesario realizar una propuesta, la cual incorpore, en la normativa, un requisito que garantice la existencia de salas de lactancia en todos los centros de trabajo de previo a que éstos comiencen a funcionar.

Los requisitos y las condiciones previas que se solicitan para otorgar permisos sanitarios de funcionamiento por primera vez se encuentran en el artículo 9 del reglamento indicado.

Por otra parte, los requisitos para solicitar la renovación del permiso sanitario de funcionamiento se encuentran en el artículo 13 del mismo cuerpo normativo.

Ahora bien, debido a que muchos de centros de trabajo de instituciones públicas no cuentan con espacios adecuados para utilizarse como salas de lactancia, se hace necesario implementar una norma que obligue al cumplimiento de lo establecido en el artículo 100 del Código de Trabajo, el cual establece que toda persona empleadora, que tenga en su establecimiento madres en período de lactancia, está en la obligación de acondicionar un espacio ideal con el propósito de que las madres amamenten, sin ningún peligro, a sus hijos y puedan extraerse la leche y almacenarla en su lugar de trabajo.

En atención a todo lo anterior, se propone incluir un inciso más en el artículo 9 del Reglamento General para Autorizaciones y Permisos Sanitarios de Funcionamiento otorgados por el Ministerio de Salud (el cual habla de los requisitos para otorgar PSF por primera vez). Dicho inciso debe incluir como requisito: presentar una declaración jurada acerca de existencia de salas de lactancia, la cual cumpla con las exigencias establecidas en el artículo 100 del Código de Trabajo y en el Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia Materna en los Centros de Trabajo. Asimismo, incluir el mismo requisito en el artículo 13, el cual determina los requisitos para renovar los permisos sanitarios de funcionamiento.

La redacción propuesta para el artículo 9 del Reglamento General para Autorizaciones y Permisos Sanitarios de Funcionamiento otorgados por el Ministerio de Salud es la siguiente:

#### Artículo 9°

Condiciones previas para el trámite por primera vez. Las personas interesadas en instalar un establecimiento, independientemente del grupo de riesgo al que pertenezca, podrán iniciar el trámite de solicitud de permisos sanitarios de funcionamiento por primera vez, cuando su establecimiento cumpla con las siguientes podrá iniciar el trámite de solicitud de dicho permiso por primera vez, cuando su establecimiento cumpla con las siguientes condiciones, según corresponda:

1. Documento sobre uso de suelo emitido por la municipalidad respectiva, a excepción de los establecimientos que estén exentos según pronunciamientos oficiales emitidos por las municipalidades respectivas.
2. Planos constructivos del establecimiento (incluye sistema de tratamiento de aguas residuales) tramitados y revisados conforme al Decreto Ejecutivo N°36550-MP-MIVAH-S-MEIC del 28 de abril del 2011 "Reglamento para el Trámite de Revisión de los Planos para la Construcción". Se debe contar con dichos planos cuando se trate de una construcción nueva, modificación o ampliación.
3. Viabilidad (licencia) ambiental únicamente para aquellos proyectos nuevos y que no se encuentren en operación, a excepción de los establecimientos o actividades que no están

contemplados en la lista taxativa definida en los anexos 1 y 2 del Decreto Ejecutivo N°31849-MINAE-S-MOPT-MAG-MEIC del 24 de mayo del 2004 "Reglamento General sobre los Procedimientos de Evaluación de Impacto Ambiental (EIA)".

4. Nota de disponibilidad de alcantarillado sanitario del Ente Administrador del Alcantarillado Sanitario (EAAS) correspondiente cuando el establecimiento vierta aguas residuales directamente a la red del alcantarillado sanitario.
5. Permiso de vertido otorgado por el MINAE si corresponde, según Decreto Ejecutivo N°34431-MINAE-S del 4 de marzo del 2008 "Reglamento del Canon Ambiental por Vertidos".
6. Concesión de aprovechamiento del agua otorgada por el MINAE si corresponde, según Decreto Ejecutivo N°32868-MINAE del 24 de agosto del 2005 "Reglamento de Canon por Concepto de Aprovechamiento de Agua".
7. Permiso de instalación y de funcionamiento para calderas otorgado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuando el establecimiento utilice calderas, según Decreto Ejecutivo N° 26789-MTSS del 16 de febrero de 1998 "Reglamento de Calderas".
8. Cuando utilicen emisores de radiaciones ionizantes, deben contar para su funcionamiento con autorización por parte del MS para el uso del emisor, según el Decreto Ejecutivo N°24037-S del 22 de diciembre de 1994 "Reglamento sobre protección contra las radiaciones ionizantes".
9. Estar inscrito y estar al día con la CCSS, ya sea como patrono, trabajador independiente o en ambas modalidades, según corresponda, según la Ley N°17 del 22 de octubre de 1943 "Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social", y de las obligaciones con el FODESAF, según lo establecido en el artículo 22 de la Ley N°5662 del 23 de diciembre de 1974 "Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares".

10. Regencia autorizada por el colegio profesional respectivo cuando la Ley N°5395 del 30 de octubre de 1973 "Ley General de Salud" o alguna ley especial lo requiere según el tipo de establecimiento y la actividad desarrollada.
11. Autorización y registro del establecimiento extendido por el colegio profesional correspondiente cuando así lo establezca la Ley N°5395 del 30 de octubre de 1973 "Ley General de Salud" u otra ley especial.
12. En el caso de pequeñas y micro empresas, deberán estar inscritas en el Sistema de Información Empresarial Costarricense (SIEC) que, para dichos efectos, lleva el Ministerio de Economía, Industria y Comercio. El MS deberá verificar tal condición, accediendo a la información de dicho sistema.
13. Presentar declaración jurada acerca de existencia de sala de lactancia, la cual cumpla con las exigencias establecidas en el artículo 100 del Código de Trabajo y en el Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia Materna en los Centros de Trabajo.

Asimismo, la redacción propuesta para el artículo 13 del Reglamento General para Autorizaciones y Permisos Sanitarios de Funcionamiento otorgados por el Ministerio de Salud es la siguiente:

#### Artículo 13

Requisitos para la renovación del permiso sanitario de funcionamiento: para efectos del trámite de renovación del permiso sanitario de funcionamiento, el permisionario debe presentar los siguientes documentos:

1. Formulario de solicitud de permiso sanitario de funcionamiento.
2. Copia del comprobante de pago de servicios otorgado por el banco recaudador según lo establece el Decreto Ejecutivo N°32161-S del 9 de setiembre del 2004 "Reglamento de Registro Sanitario de Establecimientos Regulados por el Ministerio de Salud" de

conformidad con la clasificación de riesgo designada en la Tabla de Clasificación de Establecimientos y Actividades Regulados por el Ministerio de Salud en el anexo 1 del presente reglamento.

3. Las personas físicas o jurídicas, en cuyos establecimientos utilicen o expendan gas licuado de petróleo, deberán presentar un informe técnico de inspección emitido por el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica o por un profesional autorizado para tal fin por su respectivo colegio profesional, que haga constar que las instalaciones, sistemas y accesorios utilizados cumplen la legislación y la normativa técnica vigente en materia de prevención, seguridad humana y protección contra incendios. Los costos del informe técnico de inspección correrán por cuenta del solicitante.

Adicionalmente, en los casos que corresponda de conformidad con la regulación específica vigente, el permisionario también deberá:

1. Estar al día en el pago de las cuotas obrero-patronales de la CCSS, según los artículos 74 y 74 bis de Ley N°17 del 22 de octubre de 1943 "Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social", y de las obligaciones con el FODESAF, según lo establecido en el artículo 22 de la Ley N°5662 del 23 de diciembre de 1974 "Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares".
2. Contar con el certificado de verificación de las instalaciones eléctricas vigente de acuerdo con lo establecido en Decreto Ejecutivo N°36979-MEIC del 13 de diciembre del 2011 "Reglamento de Oficialización del Código Eléctrico de Costa Rica".
3. Contar con el requisito "Para la Seguridad de la Vida y la Propiedad" aplicado a los establecimientos que aparecen señalados con un asterisco en el anexo 1 del presente decreto.
4. Estar al día en el pago de las multas si fuere infractor de la Ley N°9028 del 22 de marzo del 2012 "Ley General del Control del Tabaco y sus Efectos Nocivos en la Salud",

conforme a lo establecido en el Decreto Ejecutivo N°37185-S-MEIC MTSSMP-H-SP del 26 de junio del 2012 "Reglamento a la Ley de Control de Tabaco y sus Efectos Nocivos en la Salud.

5. Tener registrado y actualizado, ante la plataforma SINIGIR, el programa de manejo integral de residuos para la renovación del permiso sanitario de funcionamiento.
6. Presentar declaración jurada acerca de existencia de sala de lactancia, la cual cumpla con las exigencias establecidas en el artículo 100 del Código de Trabajo y en el Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia Materna en los Centros de Trabajo.

**CAPÍTULO VII ANEXOS**

## 7.1 Anexo 1

### Entrevista

#### Personal Inspector del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Entrevistado: PERSONA INSPECTORA DE TRABAJO

Puesto: INSPECTOR DE TRABAJO

Provincia y cantón donde labora: SAN JOSÉ, CENTRAL

1. ¿Ha realizado visitas de inspección en instituciones públicas ubicadas en el cantón Central de San José?

R/SÍ

2. ¿Todas las instalaciones de las instituciones públicas visitadas tienen salas de lactancia? En caso de ser positiva su respuesta, por favor, no conteste a la siguiente pregunta.

3. Podría indicar cuáles instalaciones de oficinas públicas del cantón Central de San José no tienen sala de lactancia (si no conoce el dato específico, puede indicar el nombre de algunas que recuerde).

R/ LO DESCONOZCO, YA QUE LA QUE ME ASIGNARON SÍ TENÍA SALA DE LACTANCIA

4. ¿Considera que las instituciones públicas cumplen a cabalidad con lo establecido en los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo?

R/NO.

5. ¿Cuál o cuáles son las infracciones más frecuentes señaladas a la Administración Pública con respecto al período de lactancia?

R/IRRESPECTO AL OTORGAMIENTO DEL TIEMPO DE LACTANCIA.

6. ¿El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha realizado estudios para determinar el porcentaje de cumplimiento en instituciones públicas de la normativa costarricense con respecto al tema de lactancia materna?

R/ NO CONOZCO SI SE HA REALIZADO TAL ESTUDIO.

Agradecemos su gentil respuesta a esta entrevista.

Licda. Marianela Abarca Jiménez

Lic. Tobías Gerardo Chacón Porras (Persona Inspectora 1, 2023)

## 7.2 Anexo 2

### Entrevista

#### Personal Inspector del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Entrevistado: PERSONA INSPECTORA DE TRABAJO

Puesto: INSPECTOR DE TRABAJO

Provincia y cantón donde labora: SAN JOSÉ, CENTRAL

1. ¿Ha realizado visitas de inspección en instituciones públicas ubicadas en el cantón Central de San José?

R/SÍ, POR DIFERENTES SITUACIONES SE HACE CICLO DE INSPECCIÓN EN INSTITUCIONES PÚBLICAS.

2. ¿Todas las instalaciones de las instituciones públicas visitadas tienen salas de lactancia? En caso de ser positiva su respuesta, por favor, no conteste a la siguiente pregunta.

R/ AL RESPECTO, ES MUY DIFÍCIL PREDECIR O SABER CON EXACTITUD SI TODAS CUENTAN CON SALAS DE LACTANCIA EN LA ACTUALIDAD Y CON LAS CONDICIONES APROPIADAS.

3. Podría indicar cuáles instalaciones de oficinas públicas del cantón Central de San José no tienen sala de lactancia (si no conoce el dato específico, puede indicar el nombre de algunas que recuerde).

R/ ESTA SITUACIÓN EN MUY PREDECIBLE QUE SE DÉ EN LAS INSTALACIONES DE COLEGIOS PÚBLICOS O ESCUELAS POR LAS DEFICIENCIAS EN INFRAESTRUCTURAS QUE SUFREN LA MAYORÍA DE LOS CENTROS EDUCATIVOS ACTUALMENTE. MUCHAS VECES, EL PROBLEMA ES QUE, DONDE SE UBICAN, NO HAY ESPACIO PARA UNA SALA, YA QUE LOS EDIFICIOS NO CUENTAN CON LAS CONDICIONES PARA CREAR UNA SALA POR CAUSA DEL TERRENO Y DE LA DISTRIBUCIÓN DEL INMUEBLE

4. ¿Considera que las instituciones públicas cumplen a cabalidad con lo establecido en los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo?

R/NO, EN RELACIÓN CON EL CASO, LO TIENEN CLARO Y NO LO DESCONOCEN, PERO POR ESCENARIOS DE INFRAESTRUCTURA NO LO HACEN, O BIEN, ACONDICIONAN UNA OFICINA EN EL MOMENTO, PERO MUCHAS VECES LOS EDIFICIOS DEBEN MODIFICARSE O SOLICITAR AL INQUILINO QUE LO HAGA O POR UN ASUNTO DE PRESUPUESTO ANUAL, IMPIDE QUE, DE PRIMERA MANO, SE TENGA UN CUARTO DE LACTANCIA.

5. ¿Cuál o cuáles son las infracciones más frecuentes señaladas a la Administración Pública con respecto al período de lactancia?

R/ MUCHAS VECES, SE DA EL CASO DE QUE POR UNA MALA INTERPRETACIÓN CON RESPECTO A LA HORA DE LACTANCIA QUE TIENE LA TRABAJADORA EN EL DÍA, A VECES, LE INDICAN QUE LOS TIEMPOS DE EXTRACCIÓN EN EL DÍA SE LO DESCUENTAN DE SU TIEMPO DE HORA DE LACTANCIA O LE DAN LA OPCIÓN DE ESCOGER EN RELACIÓN CON LOS TIEMPOS DE EXTRACCIÓN U HORA DE LACTANCIA.

6. ¿El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha realizado estudios para determinar el porcentaje de cumplimiento en instituciones públicas de la normativa costarricense respecto al tema de lactancia materna?

R/ NO CONOZCO SI SE HA REALIZADO TAL ESTUDIO.

Agradecemos su gentil respuesta a esta entrevista.

Licda. Marianela Abarca Jiménez

Lic. Tobías Gerardo Chacón Porras (Persona Inspectora 2, 2023)

### Referencias bibliográficas

Asamblea Legislativa de Costa Rica (17 de febrero de 2023). Código de la Niñez y de la Adolescencia. Procuraduría General de la República de Costa Rica. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=43077&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=43077&nValor3=0&strTipM=TC)

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (9 de febrero de 2023). Código de Trabajo, Ley 02 V52. Procuraduría General de la República de Costa Rica. [https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045](https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045)

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (21 de marzo de 2023). Código de Trabajo, Ley 02. V04. Procuraduría General de la República de Costa Rica. [https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=101952&strTipM=TC](https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=101952&strTipM=TC)

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (9 de febrero de 2023). Constitución Política de la República de Costa Rica. Procuraduría General de la República de Costa Rica. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871](http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871)

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (09 de febrero de 2023). Ley de Fomento de la Lactancia Materna. Procuraduría General de la República de Costa Rica. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=16631&nValor3=17785&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=16631&nValor3=17785&strTipM=TC)

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (17 de febrero de 2023). Ley General de Salud. Procuraduría General de la República de Costa Rica. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=6581](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=6581)

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (12 de febrero de 2023). Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los centros. Procuraduría General de la República de Costa Rica. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=86409&nValor3=112103&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=86409&nValor3=112103&strTipM=TC)

Asociación Española de Pediatría (6 de marzo de 2023). La lactancia materna es reconocida por la ONU como un derecho humano que debe ser protegido. *Código de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna*. <https://www.aeped.es/comite-nutricion-y-lactancia-materna/lactancia-materna/noticias/lactancia-materna-es-reconocida-por-onu-como>

Bolaños Céspedes, F. (2020). *Curso de derecho laboral, Tomo I*. San José, Costa Rica: Jurídica Continental.

Briones Briones, E. (2011). *Cuestiones prácticas de derecho laboral: incapacidades, licencias por maternidad y lactancia, permisos y otros beneficios, salarios, jornadas, preaviso, días feriados y pruebas de estado de salud o de comportamiento*. San José, Costa Rica.

Briones Briones, E. (2016). *Infracciones laborales conforme a la Reforma Procesal Laboral*. San José, Costa Rica: Investigaciones Jurídicas S.A.

Briones Briones, E. (2013). *Reflexiones entorno al derecho laboral: en conmemoración al setenta aniversario del Código de Trabajo*. San José, Costa Rica: Isolma.

Briones Briones, E. (2017). *Manual práctico empresarial de relaciones laborarles, con la reforma procesal: en conmemoración al setenta y cinco aniversario del Código de Trabajo*. San José, Costa Rica: Isolma.

Briones Briones, E. (2019). *Vademecun de actualización laboral a 2 años de la Reforma Procesal Laboral*. San José, Costa Rica: Isolma.

Briones Briones, E. (junio, 2015). Un nuevo paradigma sobre las infracciones laborales. *Revista Judicial, Costa Rica* N°116, junio 2015. [https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/documentos/revs\\_juds/Revista%20116/PDFs/03-nuevo\\_paradigma.pdf](https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/documentos/revs_juds/Revista%20116/PDFs/03-nuevo_paradigma.pdf)

- Cabanellas de Torres, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. 18a. edición. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
- Castro Méndez, M. (2022). *Legitimación, conflicto y disciplinamiento laboral: modelos iberoamericanos de representación colectiva*. San José, Costa Rica: Fundación de Cultura Universitaria.
- Chávez Castillo, R. (2007). *El Diccionario de Derecho del Trabajo*. México, México: Porrúa.
- Coello Valdes, E., Blanco Balbeito, N. y Reyes Orama, Y. (21 de marzo de 2023). *Los paradigmas cuantitativos y cualitativos en el conocimiento de las ciencias médicas con enfoque filosófico-epistemológico*. Edumecentro.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/edumecentro/ed-2012/ed122q.pdf>
- CRhoy.com. (6 de marzo de 2023). Jueza renuncia a nombramiento porque se le niega hora de lactancia. *Diario CRhoy.com*. <https://www.crhoy.com/nacionales/jueza-renuncia-a-nombramiento-porque-se-le-niega-hora-de-lactancia/>
- González Vargas, G. (2008). *La tutela de la trabajadora embarazada en nuestro ordenamiento jurídico: (un enfoque jurisprudencial)*. San José, Costa Rica: Juricentro.
- Hernández Gambóia, E. (6 de marzo de 2023). Genealogía de la lactancia materna. *Revista de Enfermería Actual de Costa Rica*.  
<file:///C:/Users/Francisco%20Vargas/Downloads/Dialnet-GenealogiaHistoricaDeLaLactanciaMaterna-2745761.pdf>
- Marín Arias, L. (6 de marzo de 2023). La promoción de la lactancia materna y la alimentación del bebé en la comunidad: experiencia del proyecto PROLAMANCO. *Revista Estudios*.  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/estudios/article/view/44886/44690>
- Ministerio de Salud de la República de Costa Rica (7 de marzo de 2023). Guía de temas laborales relacionados con el período de lactancia materna en Costa Rica.  
<https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/biblioteca-de-archivos-left/documentos-ministerio-de-salud/redes-interinstitucionales/comision-nacional-de-lactancia-materna-costa-rica/5749-derechos-laborales-y-otros-derechos-relacionados-con-la-mujer-en-per>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (13 de marzo de 2023). Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo. [https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-nacional-inspeccion/manual\\_procedimientos\\_inspeccion.pdf](https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-nacional-inspeccion/manual_procedimientos_inspeccion.pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (21 de noviembre de 2022). Oficio DAJ-AER-OFP-1269-22. Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo.

Ministerio Salud de la República de Costa Rica (20 de marzo de 2023). Reglamento General para Autorizaciones y Permisos Sanitarios de Funcionamiento Otorgados por el Ministerio de Salud. *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=81043](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=81043)

Olaso Álvarez, J. (2016). *Derecho sancionatorio laboral*. San José, Costa Rica: Editorial Jurídica Continental.

Organización Internacional de Trabajo (14 de marzo de 2023). Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312226](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312226)

Organización Internacional de Trabajo (14 de marzo de 2023). Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/instructionalmaterial/wcms\\_152883.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152883.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (04 de marzo de 2023). Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Normas del trabajo. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILLO\\_CODE:C183:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILLO_CODE:C183:NO)

Organización Internacional del Trabajo (01 de marzo de 2023). Historia de la OIT. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-->

es/index.htm#:~:text=La%20OIT%20fue%20creada%20en,una%20paz%20universal%20y%20permanente

Organización Internacional del Trabajo (6 de marzo de 2023). Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente y amamantar a los hijos en el trabajo, un derecho de todas las mujeres. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_186644/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_186644/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo (4 de marzo de 2023). Normas del trabajo C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Normas del trabajo. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_IL O\\_CODE:C111:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_IL O_CODE:C111:NO)

Organización Internacional del Trabajo (4 de marzo de 2023). Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191). Normas del trabajo: valor jurídico de los instrumentos de la OIT en el ordenamiento jurídico.

Organización Mundial de la Salud (8 de febrero de 2023). Alimentación del lactante y del niño pequeño. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/infant-and-young-child-feeding>

Pérez, G. (02 de febrero de 2019). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Editorial La Muralla S.A. [http://concreactraul.weebly.com/uploads/2/2/9/5/22958232/investigacin\\_cualitativa.pdf](http://concreactraul.weebly.com/uploads/2/2/9/5/22958232/investigacin_cualitativa.pdf)

Persona Inspectora 1 (27 de febrero de 2023). Entrevista personal al inspector del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (M. Abarca Jiménez, Entrevistador).

Persona Inspectora 2 (3 de marzo de 2023). Entrevista personal al inspector del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (M. Abarca Jiménez, Entrevistador).

Poder Judicial de la República de Costa Rica (9 de febrero de 2023). Sala Segunda de la Corte, Resolución N°02040-2018. *Nexus*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-900244>

Poder Judicial de la República de Costa Rica (17 de febrero de 2023). Sala Constitucional Resolución N°13194-2021. *Nexus*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-1036361>

Poder Judicial de la República de Costa Rica (09 de febrero de 2023). Sala Constitucional Resolución N°13502- 2018. *Nexus*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-911116>

Poder Judicial de la República de Costa Rica (17 de febrero de 2023). Sala Constitucional Resolución N°30177-2022. *Nexus*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-1137248>

Poder Judicial de la República de Costa Rica (15 de febrero de 2023). Sala Constitucional, Resolución N°00635-2011. *Nexus*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-508112>

Poder Judicial de la República de Costa Rica (9 de febrero de 2023). Sala Constitucional, Resolución N°25438-2022. *Nexus*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-1120371>

Poder Judicial de la República de Costa Rica (15 de febrero de 2023). Sala Segunda de la Corte, Resolución N°00053-2022. *Nexus*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1071090>

Poder Judicial de la República de Costa Rica (12 de febrero de 2023). Sala Constitucional, Resolución N°16270-2020. *Nexus*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-991961>

QuestionPro (07 de marzo de 2023). ¿Qué es la Investigación Exploratoria? <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-exploratoria/>

QuestionPro (7 de marzo de 2023). Qué es la investigación. <https://www.questionpro.com/es/investigacion-cualitativa.html>

Ruiz, J. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. 2º Edición. Madrid, España: Artes Gráficas Rontegui S.A.L.

Sala Constitucional del Poder Judicial de la República de Costa Rica (14 de marzo de 2023). Sentencia nº 04298 de Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, de 23 de Julio de 1997. *Vlex Información Jurídica Inteligente*. <https://vlex.co.cr/vid/-497389938>

Sala Segunda, Corte Suprema de Justicia (02 de marzo de 2023). Aplicación de los convenios de OIT en la jurisprudencia nacional, algunos apuntes sobre el tema. *Revista Judicial N°15*. [https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista\\_N15/contenido/PDFs/09-articulo%20-04.pdf](https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N15/contenido/PDFs/09-articulo%20-04.pdf)

Sala Segunda, Corte Suprema de Justicia (01 de marzo de 2023). Valor jurídico de los instrumentos de la OIT en el ordenamiento jurídico. *Revista Judicial N°13*. [https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista\\_N13/contenido/PDFs/art-04.pdf](https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N13/contenido/PDFs/art-04.pdf)

Unicef (8 de febrero de 2023). Lactancia materna. *Unicef para cada infancia*. <https://www.unicef.org/mexico/lactancia-materna>

Varela Araya, J., Picado Vargas, C. y Artavia Barrantes, S. (2019). *Manual de los procesos laborales (con la reforma procesal laboral)*. San José, Costa Rica: Jurídica Faro.