

Fecha: 24 de febrero del 2023.

PRONUNCIAMIENTO COMISIÓN DE GÉNERO DEL PODER JUDICIAL

La Comisión de Género del Poder Judicial y la Secretaría Técnica de Género realiza una atenta excitativa para que se respete el derecho a la lactancia materna, debido a que este constituye un derecho fundamental de la madre y del hijo o hija, mismo que se tutela sustancialmente debido al interés superior de las personas infantes, la salud y la protección a la familia garantizados en la Carta Fundamental.

Se ha demostrado científicamente los beneficios de la lactancia materna tanto para la madre como para el niño y niña. Por tal razón, día con día se necesitan urgentemente medidas de apoyo a muchos niveles en el entorno laboral del Poder Judicial; desde directrices que aseguren condiciones laborales y de empleo para las mujeres en apoyo a la lactancia materna, como una concientización y sensibilización a lo interno en el ambiente laboral que coadyuven para que las mujeres en edad reproductiva dejen de ser vistas como un obstáculo en los centros de trabajo, para cumplir con las funciones que tiene encomendada la Institución con el servicio público. Debemos comprender al Poder Judicial como plural e inclusivo, garante de los derechos humanos de las personas usuarias internas y externas.

El período de lactancia es el tiempo durante el cual la madre alimenta a su hijo o hija, por medio de leche materna. Toda madre en período de lactancia materna que se encuentre laborando, tiene derecho de manera irrenunciable e inviolable a la

licencia de lactancia materna, por todo el tiempo que mediante certificación médica se compruebe el amamantamiento. Este lapso, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha resuelto, en aras de la protección de la persona menor lactante, debe entenderse que el período mínimo de lactancia de tres meses que dicta el artículo 95 del Código de Trabajo, y este fue ampliado a 12 meses, por lo que se enfatiza en que este tiempo definido no es un máximo, sino un mínimo.

Dicho sustento proviene de la definición brindada por la ley de Fomento de la Lactancia Materna, razón por la cual, se recuerda que la licencia de lactancia es el tiempo remunerado dentro de la jornada laboral, que obtiene una madre luego del vencimiento de su licencia por maternidad o a partir de su reincorporación al lugar de trabajo. Tiene como fin lograr el amamantamiento y vínculo oportuno con su hijo o hija.

Los Estados tienen como deber fundamental la protección del interés superior del niño y la niña, evitando todas aquellas acciones que perjudiquen la maternidad, y promoviendo las condiciones necesarias para garantizar la lactancia materna y en Costa Rica, la Ley de Fomento de la Lactancia Materna N° 7430, 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”*. De acuerdo con la Política pública de lactancia materna, el amamantamiento es la norma biológica que debe orientar la alimentación del niño y la niña. En virtud de lo anterior, las instituciones públicas, y privadas, deben garantizar que ese grupo poblacional sea alimentado con lactancia materna, mediante el cumplimiento de la normativa, con la creación de condiciones para el amamantamiento, promoviendo, protegiendo y apoyando la lactancia mediante actividades; así como divulgar los derechos y deberes en aras de garantizar el acceso a la información.

En Costa Rica la lactancia materna tiene respaldo legal en diversas normas, entre ellas los artículos 21, 51 y 71 de la Constitución Política otorgan una protección especial a la madre, a las niñas y los niños, y a la familia como fundamento de la sociedad, de dicha normativa, así como de los Tratados, Convenios y Convenciones Internacionales sobre derechos humanos ratificados por Costa Rica, se deriva el derecho que tienen todas las niñas y los niños al amamantamiento por su madre, en resguardo del derecho del menor a disfrutar de una óptima nutrición.

Entre la vasta normativa que existe sobre el tema, resulta importante resaltar a)- la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece en el artículo 25, párrafo 2 que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales, b)- el Protocolo de la Convención Americana de Derechos Humanos estipula, según los numerales 12 y 15 respectivamente, por un lado, el derecho a la nutrición adecuada; y por otro la obligación del Estado de garantizar a los niños y niñas una adecuada alimentación, tanto en la época de lactancia como durante la edad escolar, c)- la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) en el artículo 4 inciso 2, 11 inciso 2, 12 inciso 2 y Recomendación General N° 21, 25 y 31 del Comité CEDAW formula la aplicación de medidas especiales para proteger la maternidad y subraya la responsabilidad de los Estados a impedir la discriminación de la mujer, entre otros, por motivos de maternidad y d)- los Objetivos de Desarrollo Sostenible constituye un elemento fundamental en áreas claves la nutrición, seguridad alimentaria; empleo femenino, salud y bienestar, entre otros.

La naturaleza de la licencia de lactancia se verifica en aras de proteger el derecho a la salud de las mujeres y del niño o la niña; en conjunto permite armonizar las responsabilidades propias de la naturaleza biológica y las profesionales de las mujeres. Por esa razón, se recuerda que la normativa vigente, particularmente el

numeral 95 del Código de Trabajo, establece un tiempo mínimo y no un máximo, porque la norma en mención, remite al criterio médico para determinar la necesidad de que se esté implementando la lactancia materna.

En el ámbito laboral, el Código de Trabajo en el artículo 94, 94 bis, 95, 97 y 100, reconoce a la mujer en edad reproductiva y el periodo de lactancia, una protección especial, siendo que el artículo 404 del Código de Trabajo prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación, teniendo como conducta discriminatoria, por ejemplo, aquella situación en las que por motivos de atención al servicio público, se restringe un derecho para dar lugar a otro, y se obligue a la trabajadora a que tome su hora de lactancia únicamente en horas de la mañana para que posteriormente finalice su labor sin importar la hora hasta que esta se extienda, dejando de lado a la persona menor de edad que se está viendo afectada y son sometidas a un trato desigual e inhumano en muchos de esos casos.

De las normas reseñadas, resulta, a todas luces, que los Estados tienen como deber fundamental la protección del interés superior del niño y la niña, evitando todas aquellas acciones que perjudiquen la maternidad, y promoviendo las condiciones necesarias para garantizar la lactancia materna, por lo tanto, hacemos un llamado a todo el Poder Judicial para que se respete este derecho y en cada ámbito se desarrollen los mecanismos adecuados para el ejercicio efectivo del mismo.

El derecho de lactancia materna es un derecho inalienable, irrenunciable. Es imperante se otorgue la protección necesaria a las mujeres, niños y niñas para evitar

situaciones de desigualdad y tomar las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de ese derecho.

Este pronunciamiento fue aprobado de forma unánime, en sesión extraordinaria celebrada el 23 de febrero del 2023, acuerdo firme. Si tiene alguna duda o comentario puede comunicarse al correo electrónico: sec_genero@poder-judicial.go.cr.