

	<b>CONFÍA CORREDORES DE SEGUROS</b>	<b>Autoriza:</b> Ricardo Torres González Gerente Administrativo Financiero  <b>Hecho por:</b> Ligia Mateo Hernández Generalista de RRHH
<b>POLÍTICA SOBRE LA LACTANCIA MATERNA</b>		<b>Fecha: Febrero, 2024</b>

## 1. Objetivo

El objetivo de la presente Política es definir los lineamientos a seguir en Confía Corredora de Seguros, sus proyectos y afines (en adelante LA EMPRESA) para facilitar y promover la lactancia materna de los niños y niñas de cada una de nuestras colaboradoras, asegurando una nutrición segura y suficiente para sus lactantes y maximizando así la salud integral de cada uno de ellos.

Para ello se dará el apoyo específico a programas y actividades enfocados en la protección de este derecho según lo establece la Ley 7430 Fomento de La Lactancia Materna, el Código de Trabajo y la Constitución Política de Costa Rica entre otros.

## 2. Alcances

La presente Política aplicará para todo el personal femenino que se encuentre laborando para LA EMPRESA y en período de lactancia, ya sea de forma directa y bajo contrato de trabajo temporal o indefinido, independientemente de su nivel jerárquico.

La Empresa:

- Divulgará los alcances de toda ley y decreto concerniente a este tema ya que en Costa Rica la lactancia materna está protegida por la Constitución Política (artículos 51 y 71), la Ley General de Salud (No. 5395), la Ley General de la Administración Pública (No. 6227), el Código de Trabajo (artículos 94, 94bis, 95, 97 y 100), el Código de la Niñez y de la Adolescencia (No.7739 /artículos 44.e y 52) y la Ley de Fomento a la Lactancia Materna (No. 7430).

- 
- Garantizará el uso de este derecho cuando alguna colaboradora esté en período de lactancia facilitando para tal efecto un espacio debidamente acondicionado, de manera que de forma confortable y cómoda ella pueda tener su espacio privado y personal para los efectos que correspondan así como, darle el debido almacenamiento a la leche obtenida para mantenerla en estado óptimo de conservación mientras la colaboradora se encuentre laborando.

### 3. Filosofía de la Política

*“Si hubiera una nueva vacuna que previniera 1 millón o más de muertes infantiles por año, y que además fuera barata, segura, administrada por vía oral, y que no necesitara una cadena de frío, sería una política imperativa de la salud pública. La lactancia materna puede hacer esto y más” (OPS).*

En congruencia con nuestros valores y en apego a las normas constitucionales y legales, LA EMPRESA sostiene la política y práctica de proporcionar un ambiente y los tiempos adecuados para una buena práctica de lactancia materna con el fin de promocionarla, protegerla y apoyarla.

### 4. Definiciones

5. **Lactancia Materna:** La lactancia materna es el proceso por el que la madre alimenta a su hijo recién nacido a través de sus senos, que segregan leche; por ello es la forma óptima de alimentar a los bebés, ofreciéndoles los nutrientes que necesitan en el equilibrio adecuado, así como ofreciendo protección contra las enfermedades.

6. **Nutrición:** La **nutrición** se refiere a los nutrientes **que** componen los alimentos, e implica los procesos **que** suceden en el cuerpo después de **que** se ingieren los mismos, es decir la obtención, asimilación y digestión de los nutrientes por el organismo.

7. **Lactantes:** Que se amamantan.

## 5. Descripción de la política

De conformidad con lo dictado por la legislación costarricense en cuanto al tema de lactancia materna, esta Política operará bajo lo expresamente estipulado en los artículos 97 y 100 de nuestro Código de Trabajo y las otras leyes y artículos conexos mencionados en los Alcances de esta Política:

*“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 laboral*
- d) una hora antes de la finalización de la jornada laboral.*

*Lo cual comunicará a la parte patronal y si es necesario podrán ponerse de acuerdo en alguna de las anteriores opciones.*

*Lo anterior, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo 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”.*

*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 que las madres amamenten 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 igualmente proporcionarse un espacio dentro de sus instalaciones que garantice poder extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo”.*

La colaboradora en período de lactancia podrá acordar con su jefatura, los tiempos y los momentos elegidos para que ella ejerza su derecho de lactancia y extracción siempre y cuando

---

los mismos se ajusten a lo expresado por la ley en los artículos anteriormente mencionados y la misma deberá presentar tan pronto como se reintegre a su trabajo después de la incapacidad por maternidad el certificado de lactancia para hacer efectivo su derecho ya que ella será la responsable de entregar el mismo a LA EMPRESA.

La extracción en la jornada laboral está respaldada en el decreto ejecutivo 41 080-MTSS-S, y en una serie de pronunciamientos dados por la Dirección de Asuntos Jurídicos y Laborales del Ministerio de Trabajo, en este sentido, lo más importante aquí es que la colaboradora tenga claro que la extracción de leche y la hora de lactancia son derechos independientes y diferentes. Ella tiene derecho a tener la hora de lactancia y, además, a tener los tiempos de extracción durante su jornada laboral, estos no son excluyentes entre sí y ambos serán otorgados por LA EMPRESA.

En el caso de las mujeres que realicen teletrabajo se aplicarán los mismos derechos, no podrá generarse algún tipo de comportamiento discriminatorio argumentando que se trabaja desde la casa.

No se condicionará o limitará a la parte trabajadora el tiempo diario establecido para la lactancia ni tampoco existirá alguna limitación relacionada con la edad del lactante.

Si hubiese alguna colaboradora laborando tiempo parcial, tendrá derecho proporcional de media hora o según aplique y su disfrute no la excluye de poder realizar horas extra si así lo desea.

En caso de partos múltiples, triples o más, se amplía el tiempo de lactancia por el número de hijos amamantados; mismos derechos aplicarían para cuando se realiza teletrabajo.

La colaboradora deberá presentar al menos cada tres meses el certificado médico que respalda el amamantamiento que da lugar a este derecho y algo muy importante que la misma debe tener presente es que el certificado de lactancia puede ser dado por un médico privado o público, general o un especialista.

Recapitulando, la hora de lactancia es obligatoria, remunerada, no posee límite de edad en cuanto al crecimiento del lactante y cualquier profesional en medicina inscrito en el Colegio de Médicos puede emitir el certificado correspondiente para respaldarla.

## 6. Marco legal

La hora de lactancia materna, también conocida como hora de oro, es un derecho laboral innegable e irrenunciable por parte de la trabajadora y del patrono, pues este derecho responde directamente al bien superior de la niña, el niño y la madre:

- Constitución Política de Costa Rica (artículos 51 y 71),
- Ley General de Salud (No. 5395),
- Ley General de la Administración Pública (No. 6227),
- Código de Trabajo (artículos 94, 94bis, 95, 97 y 100),
- Código de la Niñez y de la Adolescencia (No.7739 /artículos 44.e y 52)
- Ley de Fomento a la Lactancia Materna (No. 7430).

## 7. Vigencia

La presente Política regirá en forma inmediata a su divulgación.

### Control de cambios

Número de versión	Fecha de aprobación	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por	Descripción de cambios
01		Ligia Mateo Hernández			Creación
02					

