Protección de la lactancia en el ámbito laboral

Legislación de Chile y Alemania

Autora

Pamela Cifuentes Vidal
Email: pcifuentes@bcn.cl

Nº SUP: 155847

Resumen

El presente informe analiza la regulación de la lactancia en el ámbito laboral en Chile y Alemania. En ambos ordenamientos se examinan el tiempo destinado a amamantar o extraer leche materna, las facilidades que debe proporcionar el empleador, la protección frente a riesgos laborales y los mecanismos de fiscalización y sanción.

En Chile, el artículo 206 del Código del Trabajo reconoce a las trabajadoras el derecho irrenunciable a disponer de, al menos, una hora diaria para alimentar a sus hijos menores de dos años. La Ley Nº 21.155 complementa esta protección al reconocer el amamantamiento y obligar al empleador a otorgar facilidades para extraer y almacenar leche materna. La Dirección del Trabajo ha precisado que estas actividades pueden realizarse durante la jornada y que el tiempo utilizado debe considerarse trabajado. Sin embargo, la legislación no establece un permiso adicional de duración determinada para la extracción ni impone, de manera general, la obligación de habilitar una sala de lactancia.

En materia de seguridad y salud, la normativa chilena contempla un deber general del empleador de proteger eficazmente la vida y salud de todas las personas trabajadoras, el cual también ampara a quienes se encuentran en período de lactancia. No obstante, la protección especial que obliga a trasladar a otra función a la trabajadora expuesta a labores perjudiciales para su salud se encuentra formulada específicamente respecto del embarazo. Chile no contempla para la lactancia un régimen especial de evaluación de riesgos, adaptación del puesto y prohibición de determinadas actividades con el nivel de detalle previsto en Alemania.

En Alemania, la legislación laboral reconoce pausas remuneradas para amamantar durante los primeros doce meses posteriores al parto y establece un sistema específico de prevención de riesgos durante todo el período efectivo de lactancia. El empleador debe evaluar previamente las condiciones de trabajo y, si identifica un riesgo inaceptable, debe adaptar el puesto, trasladar a la trabajadora y, solo como última medida, disponer una prohibición total o parcial de empleo.

En síntesis, Chile reconoce durante más tiempo el derecho de alimentación y regula expresamente el amamantamiento, la extracción y el almacenamiento de leche materna. Alemania, en cambio, desarrolla de manera más sistemática la prevención de riesgos, la adaptación de las condiciones laborales y la intervención de la autoridad durante la lactancia.

Contenido

Introducción 2
I. Chile 3
1. Derecho de alimentación 4
2. Protección de la lactancia 4
3. Seguridad y salud durante la lactancia 6
4. Fiscalización, infracciones y sanciones 6
5. Doctrina de la Dirección del Trabajo sobre extracción y almacenamiento 6
6. Orientaciones técnicas para las salas de lactancia 8
II. Alemania 10
1. Tiempo para amamantar y protección de la remuneración 11
2. Jornada, descansos y horarios de trabajo 11
3. Evaluación y prevención de riesgos 12
4. Actividades y condiciones prohibidas durante la lactancia 13
5. Orden de las medidas de protección 14
6. Protección económica y continuidad de la relación laboral 14
7. Fiscalización 14
8. Infracciones y sanciones 15
III. Síntesis comparada de la protección de la lactancia en el ámbito laboral 16
Referencias 17

Introducción

El presente informe tiene por objeto responder una consulta relativa a la protección de la lactancia de las trabajadoras que se desempeñan en faenas acuícolas pertenecientes a una empresa de capital alemán. En particular, se solicita examinar el tiempo disponible para amamantar o extraer leche materna, las facilidades que debe proporcionar el empleador, las condiciones que deben reunir los espacios destinados a estos fines y las medidas de protección aplicables frente a los riesgos propios del trabajo.

La consulta se refiere a trabajadoras que prestan servicios en Chile para una empresa de capital alemán. Atendido que las labores se desarrollan en territorio nacional, el análisis se centra en la legislación laboral chilena, de conformidad con el principio de territorialidad reconocido por la doctrina de la Dirección del Trabajo[1]. Conforme a este criterio, la normativa laboral chilena resulta aplicable a las relaciones de trabajo ejecutadas o destinadas a producir sus efectos en Chile. Sin perjuicio de lo anterior, se incorpora la regulación alemana como antecedente de legislación extranjera, considerando la vinculación de la empresa consultante con dicho país y con el objeto de identificar los estándares de protección previstos en su ordenamiento. Sus disposiciones no son directamente aplicables a las

[1] Dirección del Trabajo, Ordinario N.º 5356, de 17 de octubre de 2018. Véase también Dictamen N.º 3426/205, de 5 de julio de 1999, y Ordinario N.º 349, de 5 de junio de 2024.

trabajadoras que prestan servicios en Chile, pero proporcionan un elemento de referencia para responder la consulta formulada.

En consecuencia, el informe examina, en primer término, la regulación vigente en Chile, contenida principalmente en el Código del Trabajo y en la Ley Nº 21.155, junto con la doctrina administrativa de la Dirección del Trabajo y las orientaciones técnicas del Ministerio de Salud sobre salas de lactancia. A continuación, se expone la regulación alemana como antecedente de legislación extranjera. Este análisis permite conocer el estándar de protección establecido en Alemania respecto del tiempo para amamantar, la prevención de riesgos laborales, la adaptación de las condiciones de trabajo y los mecanismos de fiscalización y sanción. Finalmente se entrega un cuadro comparado de los principales elementos que conforman la protección de la lactancia en el ámbito laboral en Chile y Alemania.

La información se presenta ordenada por materias, con el objeto de identificar los derechos de las trabajadoras y las obligaciones de los empleadores en ambos ordenamientos, destacando especialmente aquellos aspectos relacionados con el ejercicio efectivo de la lactancia en el lugar de trabajo. Se hace presente que el presente documento ha sido elaborado a solicitud del requirente, conforme a sus orientaciones y requerimientos específicos. Por consiguiente, la materia abordada y sus contenidos se encuentran delimitados por los parámetros de análisis acordados, el plazo de entrega convenido y la información disponible. “El informe no tiene carácter académico y se ajusta a los criterios de neutralidad, pertinencia, síntesis y oportunidad.”

Para respaldar la investigación se utilizaron como fuentes la legislación de cada país, información proveniente de organismos gubernamentales y sitios web especializados. Las traducciones incluidas en este informe son de elaboración propia y fueron verificadas con apoyo de herramientas de traducción asistida en línea.

I. Chile

En Chile no existe una regulación laboral especial sobre maternidad o lactancia aplicable exclusivamente a las faenas acuícolas. En consecuencia, la situación de las trabajadoras que se desempeñan en este sector se rige por las normas generales de protección de la maternidad, lactancia, alimentación y no discriminación, complementadas por las disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.

El marco jurídico nacional reconoce, por una parte, el derecho de las personas trabajadoras a disponer de tiempo para alimentar a sus hijos menores de dos años y, por otra, el derecho de las madres trabajadoras a extraer y almacenar leche materna durante la jornada, con las facilidades que debe otorgar el empleador.

A continuación, se examinan las normas legales y la doctrina administrativa aplicables al derecho de alimentación, la extracción y almacenamiento de leche materna, las condiciones de las salas de lactancia y la prohibición de discriminación por maternidad o lactancia.

1. Derecho de alimentación

El artículo 206 del Código del Trabajo reconoce a las trabajadoras el derecho irrenunciable a disponer, al menos, de una hora diaria para alimentar a sus hijos menores de dos años, aun cuando no tengan derecho a sala cuna. La forma de ejercicio debe acordarse con el empleador y puede consistir en utilizar el tiempo durante la jornada, dividirlo en dos períodos o adelantar o postergar el inicio o término de esta. El período utilizado se considera trabajado para todos los efectos legales.

El derecho puede ejercerse en la sala cuna o en el lugar donde se encuentre el niño. Cuando el empleador está obligado a proporcionar sala cuna, el tiempo debe ampliarse en lo necesario para los traslados de ida y regreso, correspondiéndole además asumir el costo del transporte.

Si ambos progenitores trabajan, pueden acordar que sea el padre quien haga uso del derecho, decisión que debe comunicarse previamente y por escrito a los respectivos empleadores y a la Inspección del Trabajo. El padre también puede ejercerlo cuando tiene el cuidado personal del niño, cuando la madre ha fallecido o se encuentra imposibilitada. La legislación extiende igualmente este derecho a quienes tengan judicialmente la tuición o el cuidado personal de un menor y, en ciertos casos, a su cónyuge.

2. Protección de la lactancia

La Ley Nº 21.155 de 2019, establece un marco general de protección de la lactancia materna y su ejercicio. La ley reconoce la lactancia como un derecho de la niñez, garantiza a las madres la posibilidad de amamantar libremente y busca impedir las restricciones o discriminaciones arbitrarias que puedan privar, perturbar o amenazar su ejercicio.

Por tratarse de una regulación de alcance general, a continuación, se examinan únicamente aquellas disposiciones que inciden directamente en la situación de las mujeres trabajadoras o que resultan relevantes para interpretar las obligaciones del empleador en materia de extracción y almacenamiento de leche materna.

a. Contenido y alcance del derecho

El artículo 2° de la Ley Nº 21.155 reconoce a toda madre el derecho a amamantar libremente a sus hijos en cualquier lugar o recinto en que se encuentre o por el que transite legítimamente. No pueden imponerse condiciones destinadas a ocultar o restringir el amamantamiento, ni cobrarse por el ejercicio de este derecho.

Cuando existan salas especiales de amamantamiento, su utilización es voluntaria y estas deben reunir condiciones adecuadas de higiene, comodidad y seguridad. La ley extiende esta protección general a los procedimientos de obtención de leche materna distintos del amamantamiento directo, entre ellos, la extracción de leche.

Respecto de las madres trabajadoras, el inciso final dispone que este derecho debe ejercerse conforme al artículo 206 del Código del Trabajo y establece una obligación específica para el empleador: otorgar las facilidades necesarias para que la madre pueda extraer y almacenar su leche.

De este modo, la norma distingue entre un derecho general al amamantamiento y a la obtención de leche materna, reconocido a todas las madres, y su aplicación específica en el ámbito laboral, en el cual el empleador debe facilitar la extracción y el almacenamiento.

b. Sanción por privación arbitraria del amamantamiento libre

El artículo 3° sanciona con una multa de una a cuatro unidades tributarias mensuales a quien prive arbitrariamente a una madre del derecho a amamantar libremente reconocido en el inciso primero del artículo 2. El conocimiento de esta infracción corresponde al Juzgado de Policía Local del lugar en que se haya cometido, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley Nº 18.287.

Esta sanción se refiere exclusivamente al derecho reconocido en el inciso primero del artículo 2°. Por consiguiente, no comprende el incumplimiento de la obligación establecida en el inciso final del mismo artículo, conforme a la cual el empleador debe otorgar facilidades a la madre trabajadora para extraer y almacenar su leche.

c. Modificaciones legales relevantes para el ámbito laboral

Además de regular el amamantamiento libre y la extracción de leche, la Ley Nº 21.155 introdujo algunas modificaciones que resultan relevantes para las relaciones laborales.

En primer lugar, modificó la Ley Nº 20.379, que regula el Sistema Intersectorial de Protección Social, extendiendo la protección a los procedimientos de obtención de leche distintos del amamantamiento directo. La norma destaca especialmente la higiene, inocuidad y seguridad en su extracción, manipulación, conservación y entrega al lactante. Si bien esta disposición no impone obligaciones específicas a cada empleador, constituye un criterio relevante para interpretar las facilidades que deben otorgarse a las madres trabajadoras.

En segundo término, incorporó la maternidad, la lactancia materna y el amamantamiento entre las categorías protegidas por la Ley Nº 20.609 contra la discriminación arbitraria. Esta protección es general y puede alcanzar situaciones ocurridas en el ámbito laboral, sin perjuicio de los mecanismos especiales previstos por la legislación del trabajo.

Finalmente, la ley modificó directamente el artículo 2° del Código del Trabajo, e incluyó la maternidad, la lactancia materna y el amamantamiento entre los motivos respecto de los cuales se prohíben los actos de discriminación laboral. En consecuencia, las medidas desfavorables adoptadas contra una trabajadora por ejercer el derecho de alimentación, amamantar o solicitar facilidades para extraer y almacenar leche pueden ser examinadas como eventuales actos discriminatorios, atendiendo a las circunstancias de cada caso.

3. Seguridad y salud durante la lactancia

La legislación chilena no establece para las trabajadoras en período de lactancia un régimen especial de prevención de riesgos equivalente al previsto para las trabajadoras embarazadas. En efecto, la protección específica del artículo 202 del Código del Trabajo se refiere únicamente a estas últimas y obliga a trasladarlas, sin disminución de remuneraciones, a labores que no resulten perjudiciales para su estado cuando desempeñen trabajos considerados riesgosos durante el embarazo.

Sin perjuicio de ello, a las trabajadoras que amamantan les resultan plenamente aplicables las normas generales de seguridad y salud en el trabajo. En particular, el artículo 184 del Código del Trabajo obliga al empleador a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, mantener condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas y proporcionar los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Este deber se complementa con el Decreto Supremo Nº594, de 1999, del Ministerio de Salud, que contiene el reglamento sobre las condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo y regula, entre otras materias, la disponibilidad de agua potable, la limpieza, la ventilación y el control de agentes químicos y físicos presentes en el ambiente laboral.

4. Fiscalización, infracciones y sanciones

El cumplimiento de las normas laborales sobre protección de la maternidad y lactancia corresponde a la Dirección del Trabajo. De acuerdo con el artículo 207 del Código del Trabajo, los inspectores del trabajo deben fiscalizar estas disposiciones y cualquier persona puede denunciar las infracciones de que tenga conocimiento.

El artículo 208 establece una sanción general para las infracciones a las disposiciones del Título II del Libro II del Código del Trabajo, entre las que se encuentra el derecho de alimentación regulado en el artículo 206. Estas infracciones pueden ser sancionadas con una multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales, que se duplica en caso de reincidencia.

En consecuencia, el empleador puede ser sancionado, entre otros supuestos, cuando no concede el tiempo destinado a alimentar al hijo menor de dos años, desconoce su carácter irrenunciable, descuenta remuneraciones por su utilización o exige que dicho tiempo sea recuperado.

5. Doctrina de la Dirección del Trabajo sobre extracción y almacenamiento

La doctrina administrativa sobre el alcance laboral de la Ley Nº 21.155 se encuentra contenida principalmente en el Dictamen Nº 5.947/036, de 31 de diciembre de 2019, que analiza el amamantamiento libre en el lugar de trabajo, la extracción y almacenamiento de leche materna y la prohibición de discriminación. Este criterio fue posteriormente ratificado por el Dictamen Ordinario Nº 976, de 3 de junio de 2022, que identificó dicho dictamen como la doctrina institucional vigente en la materia.

a. Amamantamiento libre en el lugar de trabajo

La Dirección del Trabajo sostiene que las madres trabajadoras pueden amamantar a sus hijos en el lugar de trabajo y que el empleador no puede obligarlas a ocultarse ni restringir el ejercicio del derecho a un espacio determinado. Aunque la empresa disponga de una sala especial de amamantamiento, su uso es voluntario. La trabajadora puede utilizarla o recurrir a otro espacio común dentro de la empresa. Las únicas limitaciones legítimas serían:

- los espacios personales de otros trabajadores; y
- aquellos lugares comunes que no sean aptos por razones de salud o seguridad. En este último caso, la restricción se funda en el interés superior del niño y en el deber general del empleador de proteger la vida y salud de sus trabajadores, previsto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

b. *Sala especial de lactancia*

El dictamen aclara que la Ley Nº 21.155 no obliga a los empleadores a habilitar una sala especial de lactancia. Sin embargo, cuando el empleador decide implementar una, esta debe reunir condiciones adecuadas de higiene, comodidad y seguridad.

La Dirección del Trabajo ha señalado que la determinación de las condiciones adecuadas de higiene, comodidad y seguridad que debe reunir una sala de amamantamiento excede de sus competencias técnicas, por lo que remite para estos efectos a la Guía de Implementación de Salas de Lactancia a Nivel Local, elaborada por el Ministerio de Salud. Esta guía tiene carácter orientador y no impone por sí sola a todos los empleadores la obligación de habilitar una sala de lactancia; sin embargo, proporciona parámetros técnicos para evaluar la idoneidad de estos espacios cuando son implementados.

c. Relación con el artículo 206 del Código del Trabajo

El inciso final del artículo 2 de la Ley Nº 21.155 contiene dos reglas relacionadas, pero distintas. Por una parte, dispone que las madres trabajadoras ejercerán el derecho reconocido por la ley conforme al artículo 206 del Código del Trabajo. Por otra, impone al empleador el deber de otorgar las facilidades necesarias para que la trabajadora pueda extraer y almacenar su leche.

Al interpretar la primera regla, el Dictamen Nº 5.947/036 de 2019 recuerda que el artículo 206 reconoce a las trabajadoras, a lo menos, una hora diaria para alimentar a sus hijos menores de dos años. Este derecho comprende el amamantamiento directo, es irrenunciable, se aplica aun cuando la trabajadora no tenga derecho a sala cuna y el tiempo empleado se considera trabajado para todos los efectos legales.

Respecto de la segunda regla, la Dirección del Trabajo entiende que la obligación de otorgar “facilidades” constituye un deber de tolerancia y cooperación del empleador, destinado a permitir que la extracción y el almacenamiento puedan realizarse efectivamente y con menor esfuerzo para la trabajadora. Este deber no obliga al empleador a adquirir equipos o productos específicos. Sin embargo, debe permitir el uso de los bienes y recursos disponibles en la empresa que resulten adecuados para esos fines, como un refrigerador o equipo similar, un enchufe para conectar un extractor eléctrico o un espacio para guardar los implementos de la trabajadora. Los ejemplos entregados por el dictamen no son taxativos,

por lo que las facilidades concretas dependerán de las características y medios disponibles en cada lugar de trabajo.

El dictamen concluye, asimismo, que la madre puede extraer y almacenar su leche dentro de la jornada laboral y que el empleador no puede considerar como no trabajado el tiempo que destine a estas actividades. La forma práctica de ejercer el derecho debe ser acordada entre las partes y ajustarse tanto a la legislación laboral como a las normas de salud, higiene y seguridad aplicables al lugar de trabajo.

La Dirección del Trabajo no reconoce expresamente un permiso adicional de duración determinada para la extracción, distinto de la hora de alimentación prevista en el artículo 206. Lo que establece es que la extracción y el almacenamiento pueden realizarse durante la jornada, que el tiempo empleado debe considerarse trabajado y que el empleador debe cooperar para hacer posible su ejercicio. En consecuencia, la modalidad concreta deberá acordarse atendiendo a las necesidades de la trabajadora y a las condiciones de funcionamiento de la empresa, sin que dicho acuerdo pueda impedir o dificultar injustificadamente el ejercicio del derecho.

d. Prohibición de discriminación por maternidad y lactancia

El artículo 11 de la Ley Nº 21.155 modificó el artículo 2 del Código del Trabajo, incorporando expresamente la maternidad, la lactancia materna y el amamantamiento entre los motivos respecto de los cuales se prohíben los actos de discriminación laboral.

De acuerdo con el Dictamen Nº 5.947/036, esta modificación busca asegurar que las trabajadoras no reciban un trato desfavorable ni vean limitadas sus oportunidades laborales por encontrarse en situación de maternidad o lactancia, por amamantar o por ejercer los derechos asociados a la extracción y almacenamiento de leche materna. La Dirección recuerda también que el principio de no discriminación exige igualdad de trato y que las diferencias adoptadas por el empleador deben fundarse en razones objetivas vinculadas, principalmente, con la capacidad o idoneidad de la persona para el trabajo. Asimismo, señala que el sistema de protección laboral contra la discriminación tiene un carácter abierto, de manera que también pueden sancionarse conductas discriminatorias aun cuando el motivo invocado no se encuentre expresamente enumerado en la ley.

En consecuencia, podrían ser examinadas como eventuales conductas discriminatorias aquellas medidas desfavorables que tengan como fundamento la maternidad, la lactancia o el ejercicio de los derechos asociados a ella. Entre otras, pueden considerarse las restricciones injustificadas para amamantar o extraerse leche, la negativa a otorgar facilidades, las represalias, amonestaciones, cambios perjudiciales de funciones o decisiones que afecten la continuidad laboral de la trabajadora.

6. Orientaciones técnicas para las salas de lactancia

La Dirección del Trabajo remite a la Guía de Implementación de Salas de Lactancia a Nivel Local (en adelante Guía), elaborada por el Ministerio de Salud en 2017, para identificar orientaciones técnicas sobre higiene, comodidad y seguridad. Aunque es anterior a la Ley Nº 21.155 y no tiene carácter

normativo vinculante, continúa siendo utilizada como referencia en documentos oficiales posteriores del Ministerio de Salud[2].

La Guía no impone por sí sola a los empleadores la obligación de habilitar una sala de lactancia ni de proporcionar todos los elementos señalados. Sin embargo, constituye un antecedente técnico relevante para interpretar qué características debería reunir un espacio destinado a la extracción y conservación de leche materna. En particular, sus recomendaciones permiten sostener que un espacio adecuado debe asegurar al menos privacidad, limpieza, comodidad, acceso a medios de higiene y condiciones para la conservación segura de la leche. Asimismo, la distinción que efectúa entre la sala de lactancia y el baño cercano permite sostener que el servicio higiénico no es considerado por la Guía como un lugar apropiado para realizar la extracción, sino únicamente como una instalación auxiliar cuando la sala no dispone de lavamanos.

a. Características generales y ubicación

La sala de lactancia debe ser un espacio grato, privado y de uso exclusivo para ese fin, destinado a proteger la intimidad y tranquilidad de las madres durante la extracción y conservación de la leche. Asimismo, debe contar con los elementos necesarios para realizar ambos procesos y encontrarse próxima a los lugares donde las mujeres desarrollan habitualmente sus actividades. La Guía recomienda que la sala:

- esté ubicada preferentemente en el primer piso o, en su defecto, en un lugar accesible mediante ascensor;
- sea de fácil acceso para mujeres con movilidad o comunicación reducida;
- se encuentre claramente señalizada;
- permanezca disponible durante todo el horario de funcionamiento de la institución;
- esté alejada de focos de insalubridad.

b. Infraestructura

Respecto de la infraestructura, la Guía recomienda que la sala cuente con:

- paredes, cielo y pisos lisos y lavables;
- ventilación y temperatura regulables;
- iluminación natural o artificial suficiente para permitir la adecuada manipulación de la leche, sin alterar su apariencia;
- instalación eléctrica con más de un enchufe;
- lavamanos dentro de la sala o, de no ser posible, un baño cercano.

[2] No se identificó una guía más reciente que la sustituya específicamente en materia de implementación de salas de lactancia.

Esta última recomendación distingue entre el lugar destinado a la extracción y el servicio higiénico: el baño aparece únicamente como un espacio cercano para el lavado de manos y no como el recinto en el cual debe efectuarse la extracción.

c. Mobiliario, equipos e insumos

Entre los elementos contemplados por la Guía se encuentran un refrigerador para conservar la leche extraída; sillas o sillones cómodos con apoyabrazos; mesas de superficie lavable; un mueble para guardar implementos; enchufes; puerta de acceso y biombo; basurero con tapa; dispensadores de jabón o alcohol gel y de toallas de papel; etiquetas; libro de registro; material educativo y otros implementos destinados a la higiene, privacidad y organización del espacio.

Como elementos deseables, menciona un equipo de extracción manual o eléctrico de uso individual, cojines de lactancia, agua sin gas, lavamanos, música ambiental y sistemas de regulación de la temperatura.

d. Limpieza y disponibilidad

Los utensilios de aseo deben ser de uso exclusivo para la sala. Esta debe limpiarse al menos una vez al día, sin perjuicio de aumentar la frecuencia según su nivel de utilización. El refrigerador debe lavarse como mínimo una vez a la semana con agua y detergente no abrasivo y desinfectarse con una solución de cloro diluido. La Guía reitera, además, que la sala debe permanecer disponible durante todo el horario de funcionamiento de la institución.

II. Alemania

A diferencia de Chile, Alemania no cuenta con un Código del Trabajo único que reúna sistemáticamente toda la legislación laboral. Las reglas aplicables se encuentran distribuidas entre el Código Civil alemán (*Bürgerliches Gesetzbuch, BGB*), distintas leyes especiales, los convenios colectivos, los acuerdos de empresa y la jurisprudencia de los tribunales laborales.

Dentro de este sistema, la protección de las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o que se encuentran en período de lactancia se regula principalmente en la Ley de Protección de las Madres en el Trabajo, la Formación y los Estudios (*Mutterschutzgesetz, MuSchG*). Su finalidad es proteger la salud física y psíquica de la mujer y de su hijo, permitiendo, al mismo tiempo, la continuidad de la actividad laboral siempre que esta pueda desarrollarse en condiciones seguras y sin ocasionar desventajas por causa del embarazo, el parto o la lactancia.

La protección prevista por la *MuSchG* se articula mediante derechos de tiempo, límites a la jornada, evaluación y prevención de riesgos, adaptación de las condiciones laborales, protección de la remuneración y fiscalización administrativa.

1. Tiempo para amamantar y protección de la remuneración

El § 7, apartado 2, constituye la disposición central en materia de lactancia. Durante los primeros doce meses posteriores al parto, el empleador debe conceder a la trabajadora el tiempo necesario para amamantar, a solicitud de esta.

La ley garantiza, como mínimo, dos períodos diarios de treinta minutos o uno de sesenta minutos. Cuando la jornada continua supera las ocho horas, la trabajadora puede solicitar dos períodos de, al menos, cuarenta y cinco minutos. Si no existe cerca del lugar de trabajo una posibilidad adecuada para amamantar, debe concederse un único período de, al menos, noventa minutos. Para estos efectos, se considera continua la jornada que no se encuentra interrumpida por una pausa superior a dos horas.

El límite de doce meses se refiere específicamente al derecho a exigir estos períodos de liberación del trabajo. No implica que las demás medidas de seguridad y salud asociadas a la lactancia terminen al cumplir el hijo de un año, pues estas continúan siendo aplicables mientras la mujer se encuentre efectivamente amamantando.

De acuerdo con el § 23, el uso de este tiempo no puede ocasionar una reducción de la remuneración. Tampoco puede exigirse que sea recuperado antes o después de la jornada ni imputarse a las pausas ordinarias de descanso. De este modo, el tiempo destinado a amamantar es remunerado y adicional a los descansos establecidos por la legislación laboral general.

Para que el empleador pueda aplicar estas disposiciones, la trabajadora debe informarle lo antes posible que se encuentra en período de lactancia, conforme al § 15. A diferencia del embarazo, la ley no exige expresamente la presentación de un certificado para acreditar esta circunstancia.

La Guía sobre la protección de la maternidad: información para mujeres embarazadas y en período de lactancia (*Leitfaden zum Mutterschutz: Informationen für Schwangere und Stillende*) recomienda que la forma de ejercicio de este derecho sea abordada anticipadamente en la conversación entre la trabajadora y el empleador, especialmente cuando aquella proyecta reincorporarse durante el primer año de vida del hijo. De este modo, pueden acordarse oportunamente los aspectos prácticos necesarios para organizar los períodos destinados a amamantar.

2. Jornada, descansos y horarios de trabajo

La *MuSchG* establece límites especiales de jornada para las mujeres embarazadas y lactantes. Las trabajadoras mayores de 18 años no pueden prestar servicios por más de ocho horas y media diarias ni superar noventa horas dentro de un período de dos semanas. Para las menores de edad, los límites son de ocho horas al día y ochenta horas en dos semanas. Si la mujer trabaja para varios empleadores, deben sumarse las horas correspondientes a todos sus empleos (§ 4).

Asimismo, debe garantizarse un descanso ininterrumpido de, al menos, once horas entre una jornada y la siguiente. Como regla general, se prohíbe el trabajo entre las 20:00 y las 6:00 horas. Sin embargo, puede autorizarse el trabajo hasta las 22:00 horas mediante un procedimiento ante la autoridad de supervisión, siempre que la mujer manifieste expresamente su consentimiento, exista un certificado

médico favorable y se descarte un riesgo inaceptable, especialmente cuando se trate de trabajo en solitario (§§ 5 y 28)[3]. La trabajadora puede retirar su consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte el trabajo realizado con anterioridad.

Excepcionalmente, la autoridad también puede autorizar el trabajo después de las 22:00 horas en casos especialmente justificados y bajo condiciones equivalentes de protección (§ 29). El trabajo en domingos y festivos se encuentra igualmente prohibido como regla general. Solo puede realizarse cuando la trabajadora presta su consentimiento expreso, existe una excepción permitida por la Ley de Jornada de Trabajo, se concede un descanso compensatorio y se excluye un riesgo inaceptable asociado al trabajo en solitario (§ 6).

La Guía sobre la protección de la maternidad: información para mujeres embarazadas y en período de lactancia (*Leitfaden zum Mutterschutz: Informationen für Schwangere und Stillende*), precisa que el trabajo en solitario no constituye por sí mismo un impedimento general para emplear a una mujer lactante. Sin perjuicio de ello, las condiciones concretas en que se desarrolla la actividad deben quedar comprendidas en la evaluación de riesgos y no pueden exponerla a ella o a su hijo a un riesgo inaceptable.

En el caso del trabajo a domicilio, la cantidad de tareas y los plazos asignados deben permitir que la mujer lactante las ejecute, en días laborables, dentro de una jornada máxima de siete horas (§ 8).

3. Evaluación y prevención de riesgos

La protección de la lactancia no se limita a otorgar tiempo para amamantar. La ley impone al empleador un deber general de prevención respecto de todas las actividades que puedan afectar la salud de la mujer o de su hijo.

Esta evaluación tiene un carácter preventivo y debe realizarse con anterioridad a que una trabajadora comunique su embarazo o lactancia. Según la Guía sobre la protección de la maternidad: información para mujeres embarazadas y en período de lactancia, el empleador debe identificar y valorar los riesgos pertinentes aun cuando no tenga en ese momento una mujer embarazada o lactante desempeñando la actividad. La comunicación posterior permite concretar y aplicar las medidas requeridas en el caso individual.

Conforme a los artículos 9 y 10, el empleador debe evaluar previamente las condiciones de trabajo, considerando la naturaleza, magnitud y duración de los riesgos a los que podría estar expuesta una mujer embarazada o lactante. Esta evaluación debe integrarse al sistema general de seguridad y salud laboral y efectuarse respecto de cada actividad o grupo de actividades equivalentes.

[3] La ley define el trabajo en solitario como aquel en que la mujer se encuentra en un lugar bajo la responsabilidad espacial del empleador sin que esté garantizado que pueda abandonar el puesto o acceder a ayuda en cualquier momento. Por tanto, no basta con que se encuentre físicamente sola; debe existir, además, una limitación efectiva para retirarse o solicitar asistencia (§ 2, apartado 4).

La ley utiliza el concepto de “riesgo inaceptable” (*unverantwortbare Gefährdung*), entendido como aquel cuya probabilidad de producir un daño no resulta admisible, atendida la gravedad de sus posibles consecuencias.

Una vez que la trabajadora comunica que se encuentra amamantando, el empleador debe adoptar sin demora las medidas de protección que correspondan. Mientras estas no se encuentren implementadas, la mujer no puede realizar la actividad respectiva. El empleador debe, además, ofrecerle una conversación para examinar posibles ajustes adicionales a sus condiciones de trabajo.

La organización laboral debe permitir que la trabajadora interrumpa brevemente sus funciones cuando lo necesite y que disponga de condiciones adecuadas para sentarse, recostarse y descansar. Estas interrupciones responden a necesidades generales de salud y son distintas del tiempo específico para amamantar regulado en el § 7.

Las medidas preventivas deben ajustarse al estado de la técnica, a la medicina del trabajo, a la higiene laboral y a los conocimientos científicos disponibles. Sus costos no pueden trasladarse a la trabajadora.

4. Actividades y condiciones prohibidas durante la lactancia

El § 12 identifica determinadas actividades y condiciones de trabajo que no pueden imponerse a una mujer lactante cuando la exposición alcance un nivel que represente un riesgo inaceptable para ella o para su hijo. Entre ellas se encuentran la exposición a sustancias clasificadas como tóxicas para la reproducción por sus efectos sobre la lactancia, así como al plomo y sus derivados cuando exista riesgo de absorción por el organismo.

También se restringe el contacto con agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 o 4, especialmente los del grupo 4. La protección comprende igualmente aquellos casos en que la exposición pueda requerir tratamientos que, por sí mismos, representen un riesgo inaceptable. Este riesgo puede considerarse excluido cuando la trabajadora posee inmunidad suficiente.

La norma contempla, asimismo, la exposición a agentes físicos, en especial radiaciones ionizantes y no ionizantes, y a ambientes laborales particularmente gravosos. Entre los supuestos expresamente prohibidos se encuentran el trabajo en recintos sometidos a sobrepresión y la minería subterránea.

Finalmente, se restringen las labores cuyo pago depende del nivel de producción, así como aquellas realizadas en cadena o sujetas a un ritmo predeterminado, cuando su naturaleza o intensidad genere un riesgo inaceptable para la mujer o su hijo.

La enumeración del § 12 no excluye la aplicación del deber general de prevención establecido en el § 9. Por tanto, otros factores no mencionados expresamente también deben ser evaluados y controlados cuando puedan afectar la salud de la mujer lactante o del hijo.

La guía oficial advierte que los riesgos relevantes durante la lactancia no coinciden necesariamente con los propios del embarazo. Por ello, algunas prohibiciones relacionadas específicamente con cargas físicas o efectos mecánicos destinadas a proteger al hijo no nacido no son automáticamente aplicables

durante la lactancia. Sin perjuicio de ello, tales condiciones deben evaluarse conforme a las reglas generales cuando puedan afectar la salud de la trabajadora.

5. Orden de las medidas de protección

Cuando la evaluación identifica un riesgo inaceptable, el empleador debe aplicar las medidas previstas en el § 13 siguiendo un orden obligatorio.

En primer lugar, debe adaptar las condiciones de trabajo para eliminar el riesgo. Si la adaptación no resulta suficiente o exige un esfuerzo comprobadamente desproporcionado, debe trasladar a la trabajadora a otro puesto adecuado, siempre que exista uno disponible y que el cambio resulte razonable para ella. Solo cuando el riesgo no pueda excluirse mediante la adaptación del puesto ni mediante el traslado puede disponerse una prohibición total o parcial de empleo.

La ley establece así una secuencia orientada a mantener a la trabajadora en actividad: primero adaptar, luego trasladar y únicamente como última medida impedir la continuación del trabajo.

6. Protección económica y continuidad de la relación laboral

Cuando, fuera de los períodos legales anteriores o posteriores al parto, una prohibición de empleo impide que la mujer trabaje total o parcialmente, el § 18 le reconoce el derecho al denominado salario de protección por maternidad (*Mutterschutzlohn*).

Este corresponde, en términos generales, al promedio de la remuneración percibida durante los últimos tres meses calendario liquidados antes del inicio del embarazo. El derecho se mantiene cuando, a consecuencia de las medidas de protección, la trabajadora debe cambiar de puesto o se modifica la forma de calcular su remuneración.

Esta garantía puede resultar aplicable durante la lactancia cuando no ha sido posible eliminar un riesgo mediante la adaptación de las condiciones laborales o el traslado a otra función.

Las ausencias originadas en una prohibición de empleo se consideran tiempo trabajado para el cálculo de las vacaciones pagadas. Si la mujer no pudo utilizar sus vacaciones antes del inicio de la prohibición, puede ejercer el saldo pendiente durante el año en curso o el siguiente (§ 24).

Una vez terminada la prohibición de empleo, la trabajadora tiene derecho a reincorporarse conforme a las condiciones pactadas en su contrato. La medida de protección no autoriza al empleador a modificar permanentemente su cargo, jornada, remuneración u otras condiciones contractuales (§ 25).

7. Fiscalización

El empleador debe documentar el resultado de la evaluación de riesgos, las medidas de protección definidas, la revisión de su eficacia y el ofrecimiento de una conversación a la trabajadora sobre posibles ajustes adicionales (§ 14). Asimismo, debe informar a la mujer sobre los riesgos identificados y las

medidas que le resulten aplicables. Estas pueden comprender la adaptación de las condiciones de trabajo, el cambio de puesto o, como última alternativa, la prohibición de empleo.

Cuando una trabajadora comunica que se encuentra amamantando, el empleador debe informar inmediatamente a la autoridad de supervisión, salvo que ésta ya hubiese sido notificada de su embarazo. También debe comunicar su intención de emplearla en determinados horarios o condiciones excepcionales, como trabajo hasta las 22:00 horas, en domingos o festivos o sujeto a ritmos predeterminados (§ 27).

A requerimiento de la autoridad, el empleador debe proporcionar antecedentes sobre las trabajadoras embarazadas o lactantes, la naturaleza y duración de sus labores, las remuneraciones pagadas y los resultados de las evaluaciones de riesgos. Esta documentación debe conservarse durante, al menos, dos años desde la última anotación.

La fiscalización corresponde a las autoridades designadas por cada estado federado. Estas pueden ordenar medidas de protección, exigir ajustes del puesto, prohibir determinadas actividades, precisar las condiciones de las pausas para amamantar y requerir la disponibilidad de espacios adecuados para ello (§ 29).

La aplicación técnica de la ley se apoya también en el Comité de Protección de la Maternidad (*Ausschuss für Mutterschutz*), órgano encargado de identificar científicamente los riesgos, elaborar reglas técnicas de seguridad, medicina e higiene laboral y asesorar al Gobierno Federal (§ 30).

8. Infracciones y sanciones

El incumplimiento de las obligaciones establecidas por la *MuSchG* puede dar lugar a responsabilidad administrativa y, en los casos más graves, penal.

Constituyen infracciones administrativas, entre otras conductas, no conceder el tiempo para amamantar; incumplir los límites de jornada y descanso; emplear a la trabajadora en horarios no autorizados; omitir o realizar tardíamente la evaluación de riesgos; no implementar las medidas de protección necesarias; incumplir los deberes de documentación e información; y desobedecer las órdenes de la autoridad de supervisión (§ 32). Las infracciones de mayor gravedad pueden sancionarse con multas de hasta 30.000 euros. Las restantes pueden ser objeto de multas de hasta 5.000 euros.

Además, el § 33 establece responsabilidad penal cuando determinadas infracciones se cometen intencionalmente y con ello se pone en peligro la salud de la mujer o de su hijo. En estos casos, puede imponerse una pena de prisión de hasta un año o una multa penal.

III. Síntesis comparada de la protección de la lactancia en el ámbito laboral

A continuación, se presenta una síntesis comparada de los principales elementos que conforman la protección de la lactancia en el ámbito laboral en Chile y Alemania. El cuadro permite identificar, de manera conjunta, las semejanzas y diferencias existentes en materia de tiempo para amamantar, extracción y almacenamiento de leche, condiciones de los espacios, protección de la remuneración, prevención de riesgos, adaptación del puesto de trabajo y mecanismos de fiscalización y sanción.

Tabla N°1 Síntesis comparada Chile-Alemania

Materia	Chile	Alemania
Duración y distribución del tiempo para amamantar	Al menos una hora diaria para alimentar a hijos menores de dos años. Puede utilizarse durante la jornada, dividirse en dos períodos o destinarse a adelantar o postergar su inicio o término.	Durante los primeros doce meses posteriores al parto: dos períodos diarios de 30 minutos o uno de 60. Si la jornada continua supera ocho horas, corresponden dos períodos de 45 minutos o uno de 90 cuando no exista una posibilidad adecuada cercana.
Extracción y almacenamiento de leche	El empleador debe otorgar las facilidades necesarias para extraer y almacenar leche. Estas actividades pueden realizarse durante la jornada y su forma práctica debe acordarse entre las partes.	La ley regula principalmente el tiempo para amamantar y la protección de la salud durante la lactancia. La autoridad puede precisar las condiciones de las pausas y exigir espacios adecuados.
Salas o espacios apropiados	No existe obligación general de habilitar una sala de lactancia. Si se implementa, su uso es voluntario y debe reunir condiciones adecuadas de higiene, comodidad y seguridad. La guía del Ministerio de Salud entrega orientaciones técnicas.	No se impone, con carácter general, una sala determinada. Sin embargo, deben existir condiciones adecuadas para ejercer la lactancia y la autoridad puede requerir espacios apropiados.
Protección de la remuneración	La hora de alimentación se considera trabajada para todos los efectos legales. La Dirección del Trabajo sostiene que el tiempo destinado a la extracción y almacenamiento tampoco puede considerarse no trabajado.	Las pausas para amamantar son remuneradas, no deben recuperarse ni imputarse a los descansos ordinarios. Una prohibición de empleo puede dar derecho al salario de protección por maternidad.
Evaluación y prevención de riesgos	Se aplican las normas generales de seguridad y salud laboral, especialmente el artículo 184 del Código del Trabajo y el Decreto Supremo N.º 594. No existe un régimen preventivo especial para la lactancia.	El empleador debe evaluar anticipadamente los riesgos de cada actividad. Se restringen determinadas exposiciones y condiciones cuando representen un riesgo inaceptable para la mujer o su hijo.
Adaptación o cambio de puesto	El cambio obligatorio de funciones del artículo 202 del Código del Trabajo está previsto específicamente para la trabajadora embarazada. Durante la lactancia operan los deberes generales de protección.	Debe seguirse un orden obligatorio: adaptar las condiciones de trabajo; trasladar a la trabajadora a otro puesto adecuado y, solo como última medida, disponer una prohibición total o parcial de empleo.
Fiscalización y sanciones	Fiscaliza la Dirección del Trabajo. Las infracciones al derecho de alimentación pueden sancionarse con multas de 14 a 70 UTM. La privación arbitraria del amamantamiento libre se sanciona con una multa de 1 a 4 UTM ante el Juzgado de Policía Local.	Fiscalizan las autoridades de los estados federados. Las infracciones administrativas pueden sancionarse con multas de hasta 30.000 euros; en casos intencionales que pongan en peligro la salud puede existir responsabilidad penal.

Fuente: Elaboración propia

Referencias

Referencias generales

Dirección del Trabajo, Dictamen Nº 5.947/036, de 31 de diciembre de 2019, sobre el sentido y alcance laboral de la Ley N.º 21.155, particularmente respecto del amamantamiento libre, la extracción y almacenamiento de leche materna, las facilidades que debe otorgar el empleador y la prohibición de discriminación. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-118014.html

Dirección del Trabajo, Ordinario Nº 976, de 3 de junio de 2022, Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122287.html

Ministerio Federal de Educación, Familia, Personas Mayores, Mujeres y Juventud Alemania (2025). Guía sobre la protección de la maternidad: información para mujeres embarazadas y en período de lactancia (Leitfaden zum Mutterschutz: Informationen für Schwangere und Stillende). Disponible en: https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz-73756

Ministerio de Salud (2017). Guía de Implementación de Salas de Lactancia a Nivel Local. Disponible en: https://diprece.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2017/12/guia-de-implementacion-sala-d-lactancia-V8-22dic-FINAL.pdf

Referencias legislativas

Chile

DFL N° 1 de 2003 Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Disponible en: https://bcn.cl/2erv4

Ley Nº 21.155 de 2019, que establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1131064

Decreto N° 594 Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Disponible en: https://bcn.cl/26jqh

Alemania

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG). Disponible en: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/BJNR122810017.html#BJNR122810017BJNG000100000

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)