

NOTICIA LABORAL

NUEVA LEGISLACIÓN PROTEGE MATERNIDAD Y LACTANCIA MATERNA

**GRUPO LABORAL,
SEGURIDAD SOCIAL
E INMIGRACION**

**Porzio, Ríos, García
Abogados**

**NOTICIA LABORAL
Mayo de 2019**

**Nueva legislación
protege Maternidad y
Lactancia Materna**

Abogados:

**Ignacio García
Fernando Villalobos
Camila Quiroz
María José Guzmán
Laura Kottman**

**Email de contacto:
igarcia@porzio.cl
fvillalobos@porzio.cl**

I. Una nueva ley.

El 2.5.2019 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.155 que Establece Medidas de Protección a la Lactancia Materna y su Ejercicio, y que tiene como objetivos principales **a)** proteger la maternidad y la lactancia materna; **b)** resaltar que la lactancia materna es un derecho de la niñez que la madre debería ejercer sin restricciones arbitrarias.

Para esto, la ley **1)** establece el derecho a amamantar en toda clase de lugares o recintos públicos o privados (libre amamantamiento); **2)** se consagra el derecho de la madre a decidir si usar o no las salas especiales de lactancia; **3)** se prohíbe imponer condiciones o requisitos que exijan ocultar el amamantamiento, restringirlo o establecer cobros; **4)** se establece el derecho a recibir información oportuna, verás y comprensible, así como el derecho a participar en la promoción, protección y apoyo de la lactancia materna y del amamantamiento por parte de los prestadores de salud; y, **5)** se regula la donación de leche materna. La vulneración del derecho al libre amamantamiento será sancionada con una multa de 1 a 4 UTM.

En particular, en materia laboral, las principales modificaciones que introduce esta Ley son **1)** las madres trabajadoras pueden ejercer el derecho al libre amamantamiento de acuerdo al permiso de alimentación de al menos una hora, regulado en el artículo 206 del Código del Trabajo, preferentemente en el lugar donde se encuentre el menor y respecto de hijos menores de dos años; **2)** el empleador deberá otorgar facilidades a las madres trabajadoras para la extracción y almacenamiento de leche; **3)** se incluye como motivo de discriminación prohibido las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de maternidad, lactancia materna o amamantamiento.

II. POSIBLES EFECTOS

El incumplimiento del empleador de las obligaciones legales que garantizan el ejercicio del derecho al libre amamantamiento de las madres trabajadoras, puede ser considerado un motivo de despido indirecto por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo para el empleador. Esto, en casos que la afectación al derecho de las madres trabajadoras sea grave.

Asimismo, en caso que un empleador efectúe una discriminación prohibida basada en motivos de maternidad, lactancia y/o amamantamiento, dicha discriminación podrá ser reclamada por la trabajadora por la vía de una denuncia de vulneración de derechos fundamentales.

*El presente boletín constituye información escrita y editada por **Porzio, Ríos, García & Asociados** para ser distribuido entre sus clientes. Contiene información del tema legal informado, pero no está destinado a ser usado como un consejo u opinión legal. Por tanto, no aconsejamos el uso directo de esta información en la toma de decisiones, las cuales requieren del análisis legal particular del caso. En caso de requerir asesoría legal sobre la información entregada les agradeceremos tomar contacto con Porzio, Ríos, García Abogados. © **Derechos reservados. Propiedad de Porzio, Ríos, García Abogados.***
