



Lista de Auto verificación de Cumplimiento de Normas Laborales Proyecto Más Mujer Forestal

(Leyes y dictámenes Dirección del Trabajo)

Autora: Verónica Campino García-Huidobro

Objetivo:

Informar a las empresas proyecto Más Mujer Forestal acerca de las actuales normativas vigentes relacionadas con las dimensiones medidas en el proyecto. A su vez, en algunos casos, se incorpora la definición explícita de conceptos.

Índice:

I. Derechos maternos

- Descanso pre y post natal
- Descanso post natal parental
- Ley de sala cuna
- Normativa para mujeres embarazadas
- Derecho de alimentación a menores de dos años
- Subsidio maternal para cuidar a un hijo/a enfermo menor de 1 año
- Ley SANNA

II. Corresponsabilidad

- Concepto
- Post natal paternal (exclusivo padre)
- Derechos extensibles al padre a elección de la madre

III. Adaptabilidad laboral

- Ley teletrabajo para cuidadores menores de 12 años en alerta sanitaria
- Ley de teletrabajo o trabajo a distancia

IV. Acoso laboral y sexual:

- Definiciones conceptuales de acuerdo a la normativa actual
- Obligaciones del empleador

V. Brecha salarial

- Obligaciones del empleador

VI. Legislación nacional para la igualdad de género en el trabajo en los procesos de selección

- A nivel constitucional y legal

VI. **Infraestructura**

- Obligación de contar con baños separados por sexo
- Obligación de tener dormitorios separados en faenas forestales y agrícolas

I. Derechos maternales:

- **Descanso pre y post natal:**

Artículo 195 del Código del Trabajo

¿Qué dice la ley?

La trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto (prenatal) y 12 semanas después de él (postnatal maternal). La duración del pre natal puede verse alterada por un parto anticipado o retrasado o por la interrupción del embarazo. La duración del postnatal puede verse alterada por enfermedad derivada del alumbramiento; cuando el parto se produjere antes de iniciada la semana 33 de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos; en caso de partos de 2 o más niños.

- **Descanso postnatal parental**

Artículo 197 bis

¿Qué dice la ley?

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal maternal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho

- **Ley de sala cuna**

Artículo 203 del código del trabajo

¿Qué dice la ley?

El empleador -que contrata 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil- debe dar cumplimiento a la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, a través de tres alternativas: a) creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo, b) construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y c) pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que haya designado el empleador para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años. En todos estos casos la sala cuna deberá contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

Ordenamiento 5227

¿Qué dice la Dirección del Trabajo?

Antecedentes:

Como se advierte, el legislador ha sido categórico al establecer tres modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de tener salas cunas anexas e independientes del local de trabajo, de manera que si una de esas alternativas se torna imposible subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible.

Acorde con lo anterior, esta Dirección ha manifestado que el empleador no puede dar por satisfecha la obligación prevista en la norma legal en comento mediante la entrega de una suma de dinero **equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna.**

Dictámen:

1. En caso de que el menor padezca de problemas médicos que aconsejen no enviarlo a sala cuna, y que dicha situación esté debidamente certificada por un facultativo competente que así lo prescriba, si las partes lo establecen, deberán suscribir un acuerdo en el que conste el otorgamiento y monto del bono compensatorio, sin necesidad del análisis posterior por parte de la Dirección del Trabajo. Lo anterior es sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de competencia de este Servicio.
2. En el caso de que las especiales condiciones de la prestación de servicios de la madre trabajadora hagan imposible que el empleador pueda cumplir con el otorgamiento del derecho referido, utilizando alguna de las tres modalidades que establece el artículo 203 del Código del Trabajo, las solicitudes para sustituir el beneficio en comento por un bono compensatorio deben ser presentadas ante esta Dirección para que, previo análisis de los antecedentes aportados, se evalúe la procedencia de su pacto.
3. No corresponde a este Servicio otorgar una autorización genérica para efectos de pactar un bono en compensación del beneficio de sala cuna.

- **Normativa para mujeres embarazadas:**

Ley 18.620

¿Qué dice la ley?

Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, **deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.**

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

- **Derecho alimentación hijo(a) menor de dos años.**

Artículo 206 código del trabajo

¿Qué dice la ley?

Las trabajadoras tienen derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.

Este derecho se puede ejercer de algunas de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo
- b) dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones
- c) postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, **el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.**

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Dictamen 3362/102 de 20/08/03

¿Qué dice la Dirección del Trabajo?

Si la trabajadora tiene hijos de una misma edad o nacidos en parto múltiple o de distinta edad menores de dos años, el tiempo máximo de una hora que tiene derecho para alimentar a sus hijos es por cada hijo menor de dos años.

- **Subsidio maternal para cuidar hijo(a) enfermo menor de un año:**

Ley 199, código del trabajo

¿Qué dice la ley?

Cuando la salud de un niño menor de un año requiera la atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, la madre trabajadora tiene derecho a un permiso y subsidio por el período que el respectivo médico determine. Si ambos padres son trabajadores, la madre puede ceder al padre el uso de tales permisos y subsidio. Si la trabajadora o el trabajador tienen a su cuidado un menor de edad inferior a 1 año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, también tienen los citados derechos.

- **Ley SANNA:**

Ley 21.063

¿Qué dice la ley?

La Ley SANNA crea un seguro obligatorio para las madres y padres trabajadores de niñas, niños y jóvenes afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el propósito de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual.

También pueden acceder a este beneficio, las personas distintas al padre y a la madre, que tengan el cuidado personal de un niño, niña o joven, según resolución judicial.

II. Corresponsabilidad parental:

Definición corresponsabilidad: consiste en la participación activa, equitativa y permanente de ambos padres, vivan juntos o separados, en la crianza y educación de sus hijos.

Artículo 225 del Código Civil

Derechos paternales:

- Post natal paternal:

Ley Nº 20047. Artículo único. Código del trabajo

¿Qué dice la ley?

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Este es el único derecho laboral parental exclusivo del padre.

Derechos extensibles al padre, a elección de la madre:

- Post natal parental:

Ley Nº 20545. Artículo 197 bis, código del trabajo

¿Qué dice la ley?

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana de este, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante **carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo**. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

- Derecho a alimentar a un hijo menor de dos años

(Artículo 206 código del trabajo, ya descrito)

- Derecho a acceder a una licencia para cuidar a un hijo enfermo menor de un año

(Ley 199, código del trabajo, ya descrito)

- Ley teletrabajo durante estados excepcionales:

(Ley 21.391, descrito más adelante)

III. Adaptabilidad laboral

- **Leyes teletrabajo y dictámenes durante estados excepcionales:**

a) *Ley 21.391*

¿Qué dice la ley?

Artículo 206 bis.- Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, **el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo**, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del presente Código, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, **el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años**, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. En este caso, el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta. Esta modalidad de trabajo se mantendrá vigente durante el período de tiempo.

b) *Ley 21.342 (Retorno seguro)*

¿Qué dice la ley?

Las normas de la presente ley se aplicarán durante el tiempo en que esté vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19. Del mismo modo, mientras persista la citada alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el [Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo](#), sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello, si se tratare de un trabajador o trabajadora que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides, o bien **al trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la [ley N° 21.247](#) o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad**; el empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los diez días de notificada la condición del

trabajador, pudiéndose reclamar del incumplimiento de esta obligación ante el respectivo Inspector del Trabajo. **El trabajador no podrá ser obligado a concurrir a su trabajo en tanto dicha obligación no sea cumplida por el empleador.** Si la naturaleza de las funciones del trabajador o de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de éstos y sin reducir sus remuneraciones, los destinará a labores que no requieran atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o la trabajadora

c) Dictamen DT ORD. N°1050/18

MATERIA:

Fija sentido y alcance de la **Ley N°21.391**, publicada en el Diario Oficial de fecha 24.11.2021, que modifica el Código del Trabajo, estableciendo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad en los casos que indica

Cabe informar que mediante Ordinario A15 N°2787, de 14.06.2022, el Ministerio de Salud, en virtud de las facultades extraordinarias con que cuenta dicha Repartición, en relación con la alerta sanitaria dispuesta a través del Decreto N°4 de 2020, instruyó la adecuación del calendario escolar, adelantando la fecha de inicio de las vacaciones de invierno y determinando la suspensión de clases por una semana, adicional a dicho descanso.

Lo anterior fundado en la necesidad de adoptar medidas excepcionales que permitan resguardar la capacidad de atención de salud de niños, niñas y adolescentes, y a la vez, evitar el incremento del rezago escolar generado durante la actual pandemia, teniendo presente la saturación de la red de camas críticas pediátricas y las limitaciones de infraestructura existentes para su crecimiento, además del ausentismo del personal de salud experimentado a causa del virus SARS CoV-2.

Asimismo, la referida autoridad indicó que la medida adoptada obedece, a que, de acuerdo con la experiencia epidemiológica, se adelantó el período en que se produce el máximo estacional de la circulación de otros virus respiratorios, además del SARS CoV-2 - entre otros a saber, el virus respiratorio sincicial, la influenza, la parainfluenza-, en relación con años anteriores, en que aquel coincidía con el lapso programado para las vacaciones escolares de invierno.

La autoridad sanitaria manifiesta que, la misma experiencia ha demostrado que la pausa de actividades educacionales ha sido una medida efectiva para la descompresión de la red asistencial pediátrica.

De lo expuesto en los párrafos precedentes, posible es sostener que las instrucciones de la autoridad sanitaria y las razones en que aquellas se fundan, configuran los supuestos previstos en el inciso 2° del artículo 206 bis, analizados en el N°2), del Título III del presente oficio, **en cuyo caso el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones.**

- **Ley marco teletrabajo: Ley de teletrabajo o trabajo a distancia**

Ley 21.220

¿Qué dice la ley?

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.

Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.

IV. Acoso laboral y sexual:

Conceptos :

De acuerdo al Código del Trabajo, artículo 2°

Acoso sexual:

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, **entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de**

carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso laboral:

Toda conducta constitutiva de agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

¿Qué dice la ley?

Obligaciones de las empresas en casos de acoso sexual:

- Las empresas deben incorporar en sus Reglamentos Internos, referencia al procedimiento de denuncia e investigación, medidas de resguardo y sanciones aplicables para el acoso sexual.
- Contenidos que deben incorporarse en el reglamento interno (incluye acoso laboral y sexual):

→ Explicitar que el acoso sexual y el acoso laboral, son contrarios a la dignidad humana

→ Incorporar los conceptos legales de acoso laboral y de acoso sexual, la tipología sugerida por los especialistas, clasificación y graduación, sobre todo si contribuyen a la atención, prevención y sanción de estas conductas

→ Incorporar las conductas de acoso sexual y acoso laboral en el catálogo de prohibiciones.

→ Incorporar las conductas de acoso sexual y acoso laboral entre las causales caducidad del contrato de trabajo, que en el caso de comprobarse el acoso, privan al responsable de la conducta de las indemnizaciones legales

→ Es obligatorio incorporar el procedimiento para la denuncia, investigación, resguardos y sanciones acoso sexual, según Ley N°20.005.

→ Es altamente recomendable incorporar el procedimiento para la denuncia, investigación, resguardos y sanciones acoso laboral, según Ley N°20.607, ofreciendo al empleador oportunidad de atender a las denuncias que se puedan presentar.

→ Indicación de cargos ejecutivo(s) o dependientes a quienes presentar reclamación

→ Indicación contenidos mínimos de la denuncia y reglas mínimas de procedimiento de los artículos 211A y siguientes del Código del Trabajo, principios investigación (confidencialidad o reserva, imparcialidad, probidad, celeridad, responsabilidad, colaboración, debido proceso), medidas de resguardo y las sanciones.

V. Brecha salarial

Ley 20.348

¿Qué dice la ley?

El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

VI) Legislación nacional para la igualdad de género en el trabajo en los procesos de selección:

A nivel constitucional:

- La Constitución define en su artículo 1°, que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.
- En su artículo 19°, el numeral 2° relativo a la igualdad ante la ley, establece “Hombres y mujeres son iguales ante la ley”.
- En el numeral 3° se garantiza “La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos”.
- En el numeral 16° del artículo 19° de la Constitución, relativo a la libertad de contratación y a la libre elección del trabajo, establece un estándar de prohibición amplio, al disponer que **“Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”**.

Ley N°19.579, complementado por la Ley N°20.940 y por la Ley N°20.15)

A nivel legal:

- En el inciso 3° del artículo 2° del Código del Trabajo se establece que “son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”.
- Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

VII) Infraestructura

Derecho al amamantamiento libre

Ley n°21.155

Artículo 2º.- Derecho al amamantamiento libre. Toda madre tiene el derecho a amamantar a sus hijos libremente en toda clase de lugares o recintos en que se encuentren o por el que transiten legítimamente, conforme sea el interés superior del lactante, con el apoyo y colaboración del padre cuando fuere posible, sin que pueda imponérseles condiciones o requisitos que exijan ocultar el amamantamiento o restringirlo. En ningún caso los recintos podrán imponer cobros a las mujeres que deseen ejercer libremente el derecho a amamantar.

El uso de salas especiales de amamantamiento existentes al interior de un recinto será siempre voluntario para las madres. Dichas salas deberán presentar condiciones adecuadas de higiene, comodidad y seguridad.

El derecho establecido en este artículo también se extenderá a los procesos de obtención de leche materna distintos del amamantamiento directo.

Las madres trabajadoras ejercerán este derecho de conformidad con lo establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo. El empleador deberá otorgar las facilidades a la madre para que extraiga y almacene su leche.

Obligaciones sanitarias:

*Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo
(Decreto Supremo N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud):*

- Artículo 9: En aquellas faenas en que por su naturaleza los trabajadores, estén obligados a pernoctar en campamentos de la empresa, el empleador deberá proveer dormitorios separados para hombres y mujeres, dotados de una fuente de energía eléctrica, con pisos, paredes y techos que aislen de condiciones climáticas externas.
- Artículo 22: En los lugares de trabajo donde laboren hombres y mujeres deberán existir servicios higiénicos independientes y separados. Será responsabilidad del empleador mantenerlos protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario, y del buen estado de funcionamiento y limpieza de sus artefactos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero, **cuando el número total de trabajadores y trabajadoras sea de diez o menos, el empleador podrá habilitar un servicio higiénico de uso universal para hombres y mujeres**, el que deberá contar con cierre interior y cumplir con las exigencias dispuestas en el inciso precedente.

- Artículo 120 (relacionados con faenas agrícolas y forestales) En las faenas a que se refiere este Título en que, por su naturaleza, los trabajadores deban pernoctar en campamentos, el empleador deberá proveerlos de dormitorios separados para hombres y mujeres que cumplan con los siguientes requisitos:
 - a) estar dotados de iluminación segura, sin llama abierta.
 - b) Tener pisos, paredes y techos con aislación suficiente y contar con una ventilación natural adecuada que permita mantener una temperatura interior entre 10°C y 30°C durante las horas de reposo de los trabajadores.
 - c) Tener una cama o camarote para cada trabajador, confeccionados de material resistente y dotados de colchón y almohada en buenas condiciones.
 - d) Disponer de la amplitud necesaria que evite el hacinamiento procurando, por cada trabajador, un volumen mínimo de 10 m³.

Los campamentos, respecto de los baños y de su emplazamiento, deberán cumplir con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 9 del presente reglamento.

Será responsabilidad del empleador adoptar las medidas necesarias para que los dormitorios se mantengan limpios.