

Derechos Maternales en el ejercicio médico

*¿Cómo avanzamos para que los
Derechos Maternales en Salud se
hagan efectivos?*



Dra. Francisca Crispi G.
Presidenta Colmed Santiago

Agradecimiento a UDEGEN



Protección a la maternidad, paternidad y familia | 459

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y FAMILIA

Abogada Dominique Abarca Calquín²⁹³
Abogada Mónica Madariaga Suárez²⁹⁴
Dra. Anamaría Arriagada Urzúa²⁹⁵

I. INTRODUCCIÓN.

El siguiente apartado tiene dos principales objetivos; en primer lugar, analizaremos los cambios y modificaciones experimentados en la normativa nacional relativos a los derechos de la maternidad, y que son plenamente aplicables a nuestras médicas; y, seguidamente, desarrollaremos diversos derechos del padre trabajador, a fin de que estos puedan ejercer debida e informadamente un rol de corresponsabilidad en el cuidado de sus hijos e hijas.

En ese sentido, es necesario destacar la labor educativa que realiza la Fundación de Asistencia Legal Médica en miras de la prevención de la judicialización de la medicina, lo cual aplica de igual forma a las médicas y médicos en

En el mes de la lactancia materna, UDEGEN te informa:

DERECHO DE LAS MADRES TRABAJADORAS A AMAMANTAR

La ley reconoce el valor fundamental de la maternidad y el **derecho a lactancia materna como un derecho de los niños y niñas**, y garantiza el **libre ejercicio de la lactancia**, sancionando cualquier discriminación arbitraria que cause privación, perturbación o amenaza a estos derechos.

La normativa previamente ya reconocía el derecho de alimentación del niño o niña menor de dos años, en el **artículo 206 del Código del Trabajo** el cual se ejerce de la siguiente forma:

EN EL SECTOR PRIVADO:

- Será de una hora, en jornadas de cualquier duración.



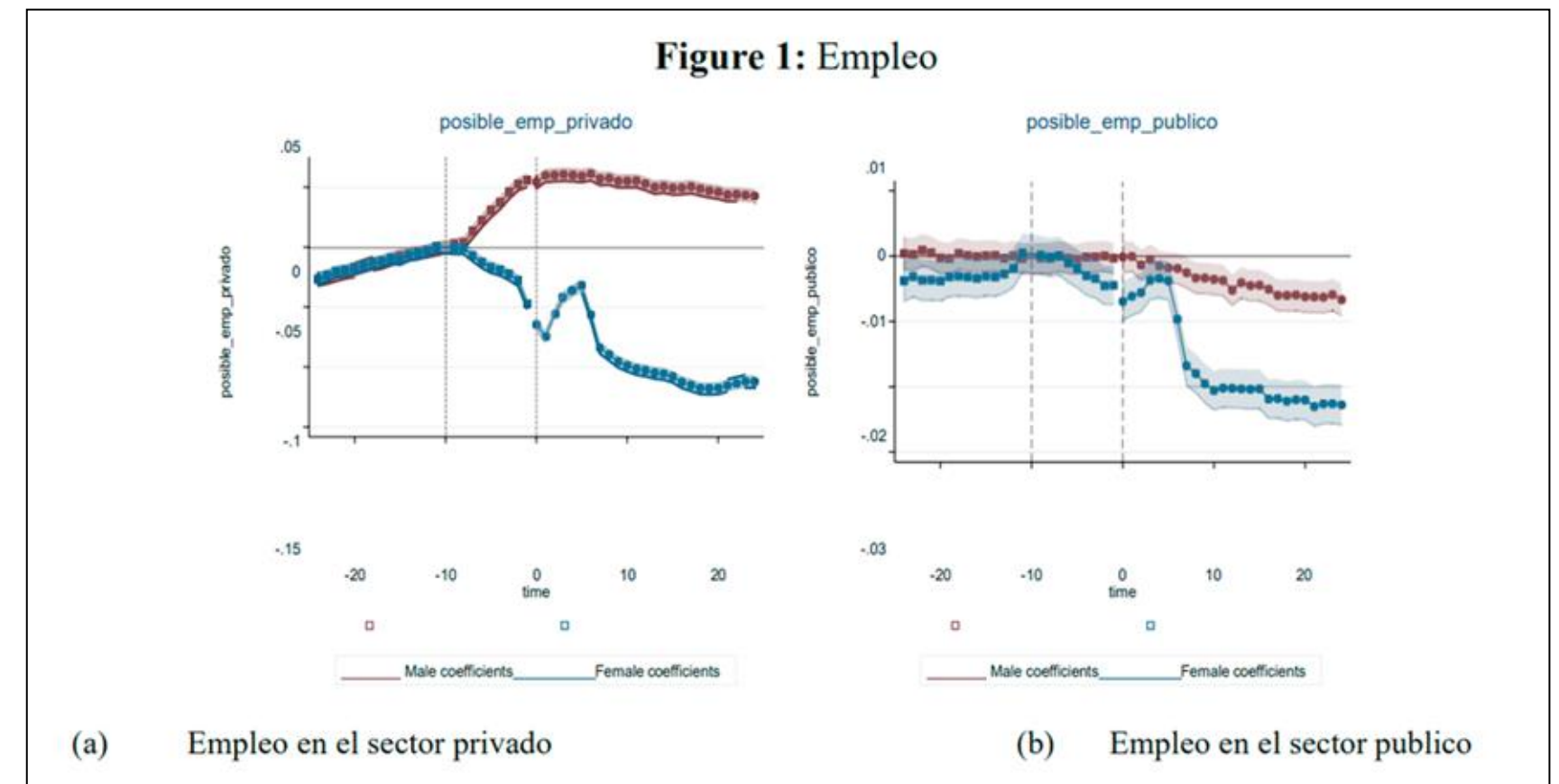
COLEGIO MÉDICO DE CHILE | FALMED | FALMED UDEGEN UNIDAD DE GESTIÓN DE CONTROL

Brechas asociadas a la maternidad

“Maternidad y Desigualdad de Género en el Mercado del Trabajo”

- Estudio (abril 2024) aborda la “multa por hijo/a” en Chile.
- Analiza trayectorias laborales antes y después del nacimiento del primer hijo.
- Desarrollado por investigadores de la Universidad de Chile y COES.

- La maternidad genera una **penalización sistemática en empleo, salarios y desarrollo profesional** de las mujeres.
- Las trayectorias laborales entre hombres y mujeres son similares hasta 9 meses antes del nacimiento; luego se produce una **divergencia sostenida**.
- La empleabilidad masculina aumenta tras el nacimiento, **la femenina disminuye**.
- La brecha alcanza aproximadamente 15 puntos porcentuales a los 20 meses.
- **La desigualdad generada por la maternidad persiste en el tiempo y no se corrige espontáneamente.**



Fuente: Contreras et al, 2024

Catastro de Salas de Lactancia en Hospitales y Clínicas de Chile” (2019)



Caracterización de las respuestas

Se obtuvieron un total de 300 respuestas con información sobre 102 hospitales y clínicas (82 hospitales, 20 clínicas). Trece personas no identificaron ningún establecimiento en sus respuestas, y 2 personas respondieron repetidamente, lo que no fue considerado en el análisis. Treinta y seis personas respondieron sobre otro tipo de establecimiento de salud (no hospital ni clínica), predominando en estas respuestas los CESFAM (24). Trece personas respondieron haciendo referencia a 2 establecimientos y 3 a 3 establecimientos.

Se recibieron un promedio de 2,5 respuestas por establecimiento (Min 1 - Max 10, SD: 2).

82 HOSPITALES
20 CLÍNICAS

| | Hospitales | | Clínicas | |
|---------------------|------------|--------------------------|----------|--------------------------|
| | Número | % del total de lactarios | Número | % del total de lactarios |
| <i>Pacientes</i> | 33 | 97% | 5 | 83% |
| <i>Funcionarias</i> | 17 | 50% | 2 | 33% |

Tabla 1. ¿Para quién está habilitado el lactario?

¿Hay lactario en el establecimiento?

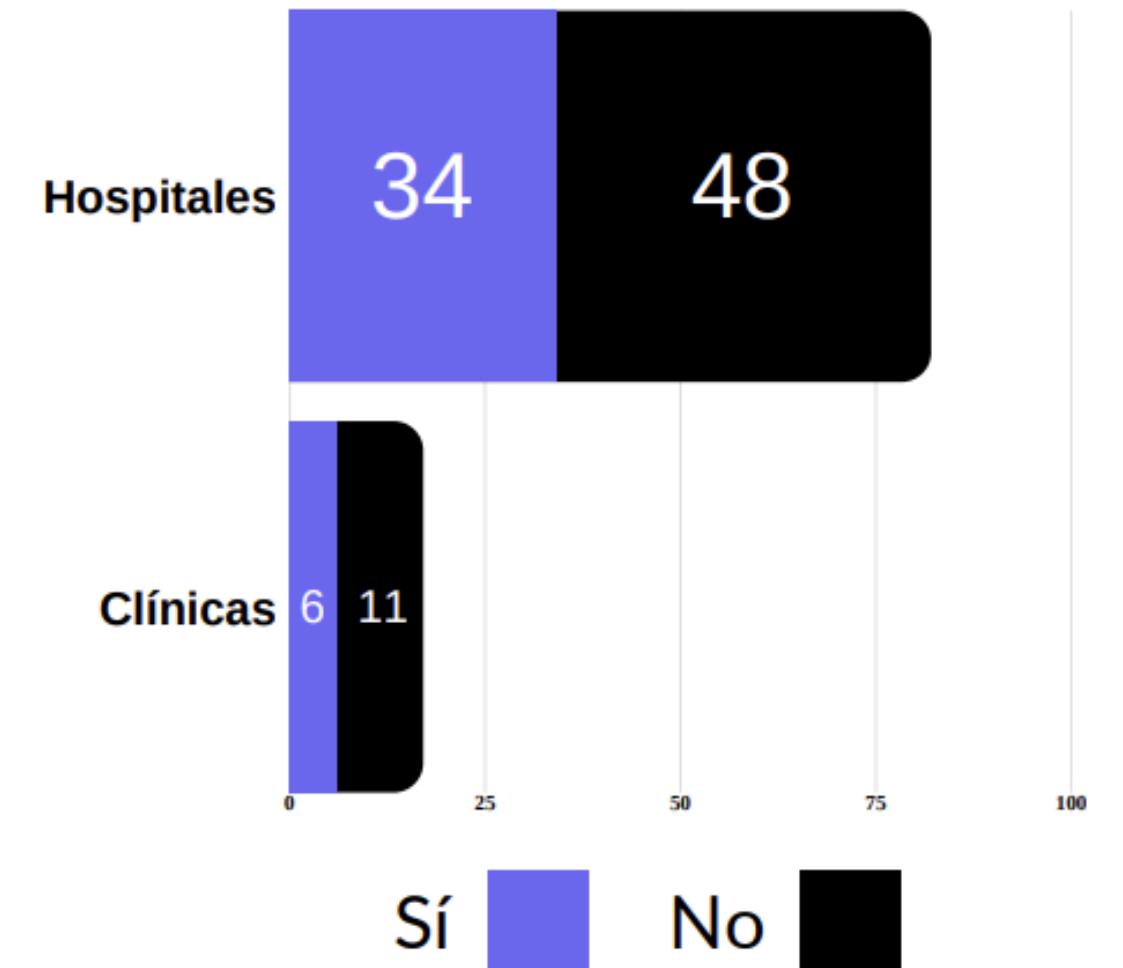


Gráfico 1. Lactarios en Hospitales y Clínicas

**“EN EL POLICLÍNICO
ME LAS ARREGLABA
PARA EXTRAER LA
LECHE, PERO LOS
DÍAS DE PABELLÓN
NO TENÍA NINGUNA
COMODIDAD PARA
REALIZARLO”**

**“EL DÍA DE TURNO
PODÍA USAR LA
RESIDENCIA
MÉDICA, LOS OTROS
DÍAS NO TENÍA
DONDE”**

**“NUNCA
TENÍA
PERMISO
OFICIAL PARA
PARAR MIS
ACTIVIDADES
”**

**“YO ME
SACO LECHE
EN EL BAÑO
EN HORARIO
DE
COLACIÓN”**

**“NI SIQUIERA SE ME
INDICÓ QUE HABÍA
HORARIO DE
ALIMENTACIÓN EN
MENOR DE 2 AÑOS,
SI NO ES POR UNA
TÉCNICO NO ME
ENTERO DEL
BENEFICIO”**

**“DEJÉ LA
LACTANCIA
PORQUE LOS BAÑOS
SON UN ASCO, CON
HONGOS, NO TENGO
DONDE LAVAR LA
COSAS, TODO MUY
INSALUBRE”**

Algunos relatos

“Sólo podría haber hecho uso de un baño para extraerme leche, lo cual me pareció insalubre y nunca lo usé.”

“el proceso debía hacerlo encerrada en un baño de otro piso, que contaba con enchufe, y conservar la leche en una lonchera”

“me encerraba en el baño de la urgencia a sacarme leche... cero privacidad o tranquilidad”

“Después la congelaba [la leche] en el refrigerador del estar de médicos donde todos dejan su comida”

“No hay dónde sacarse leche, guardar el sacaleche o la leche. No se respeta el horario de lactancia a cabalidad, y una anda apurada y estresada todo el tiempo”

“Era incómodo no tener un espacio privado y no tener donde guardar la leche de manera higiénica, tuve muchos “accidentes” porque al no sacarme tenía dolor y otras molestias”

“Sólo podría haber hecho uso de un baño para extraerme leche, lo cual me pareció insalubre y nunca lo usé.”

“Extracción de leche en un baño, es poco higiénico, no hay espacio adecuado”

¿Cómo avanzamos para hacer efectivos los derechos maternos?



El 10 de mayo de 2025

Lanzamos la Red de Derechos Maternales en Salud de la RM



Objetivos de la Red

- Avanzar y promover el cumplimiento de derechos maternos en establecimientos de salud.
- Ofrecer una herramienta de autoevaluación para identificar brechas y avanzar → **Sello Centro Comprometido con los Derechos Maternales.**
- Implementar Salas de Lactancia en los centros asistenciales de la RM.

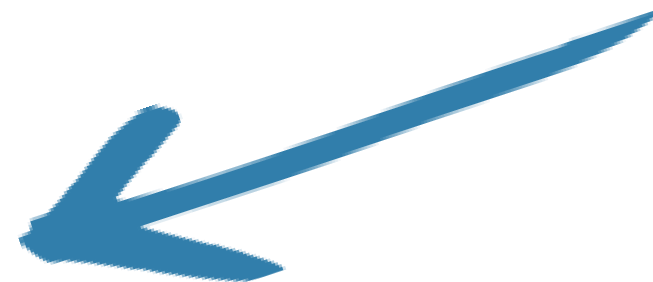
¿Cómo avanzar para hacer efectivos los derechos maternos en los regionales?

Paso a paso

- 1 Elección de un centro de la región.
- 2 Establecer el compromiso de la autoridad del centro.
- 3 Evaluación del estado del centro asistencial en torno a 8 ejes.
- 4 Compromiso de trabajo en ejes en falta.
- 5 Capacitación a RRHH y trabajadores de la salud.

Los 8 ejes de cumplimiento para obtener el **Sello Centro Comprometido con los Derechos Maternales en Salud**

- 1 Respeto a la licencia maternal
- 2 Derecho a sala cuna
- 3 Hora de lactancia
- 4 Fuero maternal
- 5 Protección frente a trabajos peligrosos
- 6 Protección de la lactancia materna (sala de lactancia)
- 7 **Adecuación jornada contratos 22-28**
- 8 Difusión de los derechos maternales



Informe en Derechos de Maternidad

Santiago de Chile, 25 de marzo de 2025.

El presente informe se realiza a solicitud de la Dra. Nicole Franz, con el objetivo de acceder a la información relativa a los Derechos de Maternidad vigentes, aplicables a las médicas. Se abordarán los derechos de: Licencias médicas maternales, Permiso Postnatal Parental, Sala cuna, Alimentación del Hijo menor de dos años, Fuero Maternal, Prohibición de realizar trabajos peligrosos durante el embarazo, Teletrabajo y normativa específica sobre Lactancia.





Respeto de la licencia maternal

- Derecho irrenunciable: prohíbe trabajar durante prenatal (6 semanas) y postnatal (12 semanas).
- No se pueden realizar cambio de funciones o puesto de trabajo.
- No debe afectar evaluación ni calificaciones.



Acceso a sala cuna

- Derecho irrenunciable para trabajadores en empresas con ≥ 20 mujeres.
- Debe garantizarse todos los días laborales.
- Formas de cumplimiento:
 - Sala cuna propia del empleador
 - Sala cuna compartida con otras instituciones
 - Pago directo a un establecimiento autorizado
- Excepcionalmente, puede sustituirse por **bono compensatorio** (ej. zonas sin oferta, trabajo nocturno o condición médica del hijo/a).



Respeto por la hora de lactancia

- Derecho a al menos 1 hora diaria para alimentar a hijos menores de 2 años.
- Aplica para jornada completa o media jornada. Para funcionarias públicas: en jornadas de 12 o 24 horas se aumenta proporcionalmente considerando una jornada de 8 horas.
- Puede ser utilizado:
 - En cualquier momento de la jornada
 - Dividido en dos
 - Ajustando inicio o término de la jornada
- Se considera tiempo trabajado (no implica descuento).
- Aplica a todas las madres, incluso sin acceso a sala cuna.
- **El reemplazo debe ser asumido por jefatura.**

4

Fuero materno

- Protección contra despido sin autorización judicial.
- **Vigencia: desde el inicio del embarazo hasta 1 año después del postnatal.**
- Aplica también a:
 - Padres que usan parental postnatal
 - Personas con cuidado personal de un menor
- Si hay despido sin conocer el embarazo:
 - Se anula
 - Proceder reincorporación y pago de remuneraciones adeudadas
- Se puede renunciar voluntariamente.

5

Protección frente a trabajos peligrosos

- Obligación del empleador de **reubicar sin reducción de sueldo.**
- Implica:
 - Carga física (levantar peso, esfuerzo prolongado)
 - Permanecer de pie largos periodos
 - Turnos nocturnos u horas extra
 - Declarados riesgosos por la autoridad.

6

Protección de la lactancia materna

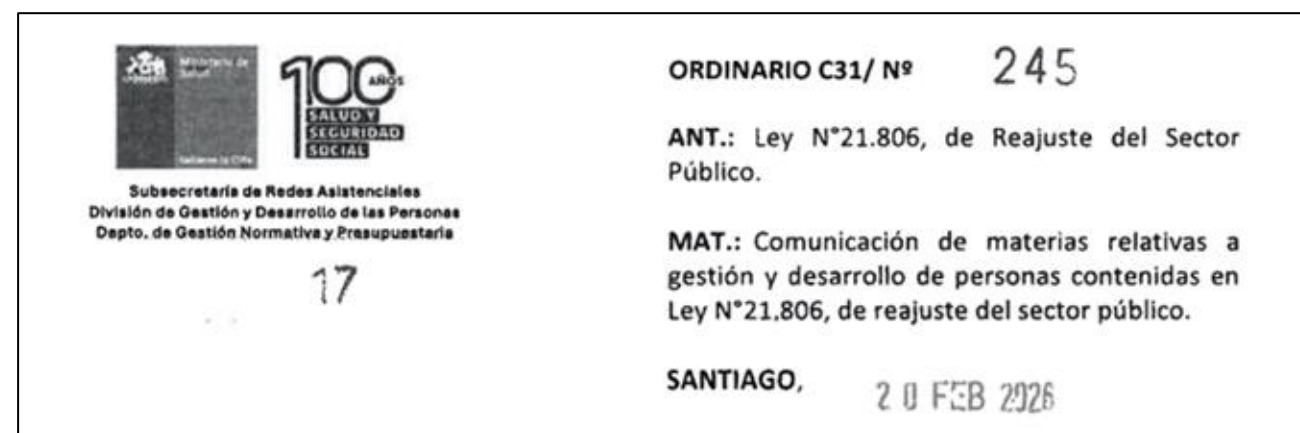
- Reconoce el derecho al amamantamiento libre en cualquier espacio (con limitaciones sólo por seguridad o salud).
- **Las salas de lactancia:**
 - Son de uso voluntario
 - Deben ser higiénicas, seguras y cómodas.
 - No son obligatorios para el empleador
- El empleador debe facilitar:
 - Extracción de leche
 - Almacenamiento (ej. uso de refrigerador)
- Se basa en un deber de facilitación del ejercicio del derecho.

7

Adecuación de jornada en profesionales funcionarios con contratos 22-28 (Ley N°15.076)

Ley N°21.806

Publicada el 5 febrero de 2026. Reajuste general de remuneraciones del sector público para 2026.



Incorpora medida para profesionales regidas por las leyes médicas, con contratos 22 y 28.

Cuando la reorganización de funciones asociadas al embarazo implique el traslado desde jornadas con turnos nocturnos a régimen diurno, **se establece expresamente que la jornada total no podrá exceder de 44 horas semanales, sin que ello implique disminución de las remuneraciones.**



- La Ley está plenamente vigente.
- La distribución de la jornada debe hacerse de común acuerdo con la trabajadora.
- No debe haber cambio de contrato.
- No puede haber disminución de remuneración.
- Si hay un 22 en un centro y un 28 en otro, la reducción se hace en el centro que tiene el 28.

Autoevaluación para obtener el Sello



www.derechosmaternales.cl

Cartilla de Autoevaluación de Cumplimiento de Derechos Maternales

Sello Centro Comprometido con la Maternidad

Tabla de Clasificación (poner "1, 2, 3" en casilla seleccionada)

- 1: No logrado
- 2: Parcialmente logrado
- 3: Logrado

1. Licencia maternal

| Indicador | Puntaje |
|--|---------|
| No se realizan cambios de funciones o puesto de trabajo durante la licencia maternal sin consentimiento. | |
| La licencia maternal no afecta la calificación ni evaluaciones de la trabajadora. | |
| No hay perjuicio remuneracional asociado a la licencia maternal. | |
| PUNTAJE | |

2. Derecho a sala cuna

| Indicador | Puntaje |
|---|---------|
| Sala cuna en el recinto con cupos para médicas / Tenemos convenio con sala cuna cercana si hay menos de 20 trabajadoras | |
| Cupos de sala cuna para trabajadoras a honorarios. | |
| Sala cuna con atención nocturna. | |
| Protocolo para uso correcto de sala cuna | |
| Bono compensatorio en casos justificados (menor impedido de asistir) | |
| PUNTAJE | |

| Clasificación | % | Puntaje |
|-------------------------|-------------|------------------|
| Sello otorgado | 100% | 78 puntos |
| Sello en proceso | 70-99% | 55-77 |
| Definición de metas | 60-69% | 47-54 |
| Requiere acompañamiento | < 60% | 46 o menos |

3. Hora de lactancia

| Indicador | Puntaje |
|---|---------|
| Se respeta el mínimo de 1 hora diaria, agregando una hora adicional por cada 8 hrs de trabajo | |
| La jefatura asume la búsqueda de reemplazo. | |
| Criterios para rechazo de solicitud son claros y públicos. | |
| Residentas informadas activamente sobre este derecho. | |
| PUNTAJE | |

4. Fuero maternal

| Indicador | Puntaje |
|--------------------------------|---------|
| Respeto irrestricto del fuero. | |
| No hay desmedro de funciones. | |
| PUNTAJE | |

5. Trabajos peligrosos

| Indicador | Puntaje |
|--|---------|
| Adecuación de funciones durante el embarazo. | |
| Protocolo para remover tareas peligrosas. | |
| Profesionales en formación | |
| Aplicación de las mismas protecciones que al resto del personal. | |
| PUNTAJE | |

6. Protección de la lactancia materna

| Indicador | Puntaje |
|--|---------|
| Sala de lactancia habilitada. | |
| Horario continuo de funcionamiento, incluyendo horario nocturno. | |
| Ubicación accesible | |
| Sala cuenta con estándares mínimos establecidos por MINSAL. | |
| PUNTAJE | |

7. Difusión de los derechos maternales

| Indicador | Puntaje |
|--|---------|
| Se realizan capacitaciones en Derechos Maternales | |
| La última capacitación se realizó hace... (1: nunca; más de 1 año: 2; menos de 1 año: 3) | |
| PUNTAJE | |

TOTAL PUNTAJE OBTENIDO

8. Adecuación de jornada para embarazadas con contrato 22-28

| Indicador | Puntaje |
|--|---------|
| La jornada semanal de las embarazadas con contrato 22-28 no supera las 44 horas en total | |
| Las embarazadas con contrato 22-28 están eximidas de realizar turnos nocturnos | |
| No existe merma económica derivada del ajuste de jornada | |
| PUNTAJE | |

La ruta de la implementación de salas de lactancia

Paso a paso

- 1 Establecer compromiso institucional
- 2 Identificar espacio adecuado
- 3 Definir necesidades de equipamiento
- 4 Implementar plan de difusión
- 5 Realizar seguimiento y acompañamiento



Centro debe asegurar
un espacio físico



Colmed Santiago (con
otras entidades) financia la
implementación



Fondo de implementación de salas de lactancia

| N° | Item | Valores referenciales |
|----|----------------------|-----------------------|
| 1 | Sillón berger | \$100.000 |
| 2 | Frigobar | \$130.000 |
| 3 | Basurero | \$4.000 |
| 4 | Cojin Lactancia | \$35.000 |
| 5 | Calefactor electrico | \$32.000 |
| 6 | Mantas medianas | \$9.000 |
| 7 | Reloj pared | \$2.000 |
| 8 | Perchero | \$12.000 |
| 9 | Estante | \$18.000 |
| 10 | Pizarra acrílica | \$8.000 |
| | TOTAL | \$350.000 |



B. implementos e insumos de Sala de Lactancia

1. Refrigerador para conservar la leche extraída.
2. Vasos.
3. Agua sin gas (deseable).
4. Basurero con tapa.
5. Dispensador de jabón líquido o alcohol gel.
6. Lavamanos (deseable).
7. Dispensador de toallas de papel.
8. Mueble para guardar.
9. Zona Limpia.
10. Libro de registro.
11. Lápiz.
12. Etiquetas.
13. Puerta de acceso
14. Biombo
15. Set de extracción manual o eléctrico de leche para uso individual (deseable).
16. Pizarra para notas.
17. Mesas con superficie lavable.
18. Enchufes.
19. Calendario de limpieza sala.
20. Cojines de lactancia según el número de sillones.
21. Ventana, aire acondicionado o termoventilador (deseable).
22. Reloj de pared con pilas.
23. Perchero.
24. Sillas o sillones con apoya brazos, cómodos con altura acorde a las mesas adecuadas para extracción.

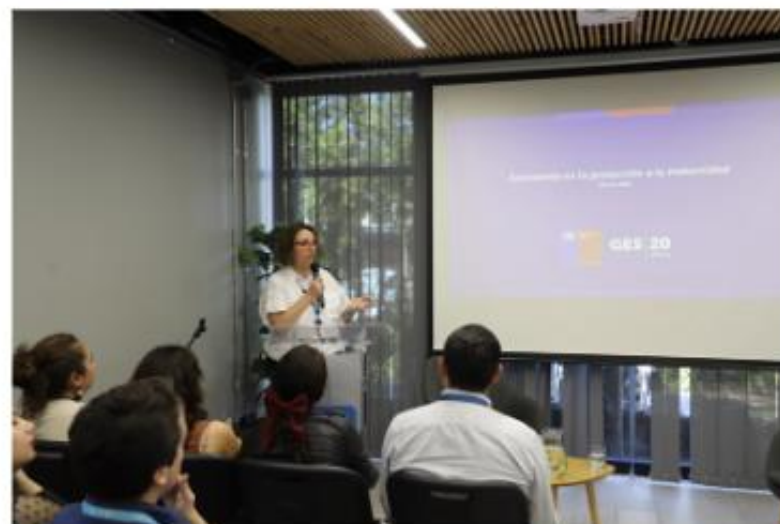


Guía de Implementación de Salas de Lactancia a Nivel Local

Trabajo con RRHH es fundamental

Encuentro Metropolitano de equipos de RRHH de centros de salud y Servicios de la RM
(5 de marzo, 2026)

Sueño: Que cada trabajadora de la salud reciba una carta de bienvenida con sus derechos.
Cartilla personalizable.



LOGO SERVICIO DE SALUD / HOSPITAL

Cartilla Derechos Maternales para trabajadoras de la Salud

Centro de Salud: _____
Nombre de la trabajadora: _____
Cargo / Unidad: _____
Fecha de entrega: _____
Encargado/a de personas o bienestar: _____

Bienvenida

Queremos felicitarte por esta nueva etapa.

Como centro comprometido con la maternidad, queremos acompañarte y entregarte esta cartilla con información clara sobre tus derechos maternales. Estos derechos están reconocidos en la legislación chilena y buscan proteger tu salud, tu bienestar y tu estabilidad laboral, así como el desarrollo y cuidado de tu hijo o hija.

1. Tu derecho al descanso prenatal y postnatal

Cuando estás embarazada tienes derecho a un tiempo de descanso antes y después del nacimiento de tu hijo o hija. La ley establece seis semanas de descanso antes del parto y doce semanas después del nacimiento, durante las cuales mantienes tu sueldo completo a través de un subsidio de incapacidad laboral.

Este descanso no puede ser reemplazado ni interrumpido por trabajo remoto ni reuniones.

Durante este período, tu prioridad eres tú y tu bebé.

En nuestro centro de salud este derecho se gestiona así:

7. Tu derecho a un ambiente libre de discriminación

El embarazo y la maternidad no pueden ser motivo de discriminación ni de maltrato laboral. Tienes derecho a que se te trate con respeto, a participar de las mismas oportunidades de desarrollo y a no ser excluida de capacitaciones o beneficios.

Si sientes que has sido tratada injustamente por tu condición de embarazo o maternidad, puedes solicitar apoyo y orientación.

En nuestro centro, puedes acudir a:

8. Tu derecho a adecuación de jornada durante el embarazo (contratos 22-28)

Si estás embarazada y tienes cargos combinados de 22 y 28 horas semanales, tienes derecho a que tu jornada sea ajustada para proteger tu salud y la de tu hijo o hija.

En caso de que debas dejar de realizar turnos nocturnos y pasar a un régimen diurno, la ley establece que tu jornada total no puede superar las 44 horas semanales. Esta adecuación no puede significar una disminución de tus remuneraciones.

El objetivo de este derecho es evitar que la reorganización de funciones aumente tu carga laboral, resguardando condiciones de trabajo seguras y compatibles con el embarazo.

En nuestro centro este derecho se aplica de la siguiente manera:

Contactos de apoyo

Encargado/a de bienestar o recursos humanos: _____
Teléfono / correo interno: _____
Referente de género o acompañamiento institucional: _____

Principales aprendizajes en la implementación de la Red de Derechos Maternales en Salud

- ✦ En la red pública, **uno de los principales problemas para asegurar el respeto de los derechos maternos es la gestión y el desconocimiento.**
- ✦ **La capacitación es una condición inicial del proceso,** tanto para equipos como para médicas y trabajadoras en general. Debe apuntar a un cambio cultural al interior de las comunidades.
- ✦ El incentivo y apoyo a los centros a través del **fondo para salas de lactancia ha sido un puente importante para avanzar hacia el respeto integral de los derechos maternos en los centros de salud.** Las soluciones no implican costos elevados.
- ✦ **El Sello Centro Comprometido ha sido un incentivo** para que los centros revisen sus procesos y avancen hacia espacios de mayor respeto de la maternidad.
- ✦ **El compromiso de personas claves al interior de la institución es fundamental** para sostener los avances en el tiempo → detectar esos “aliados estratégicos” desde el principio del proceso.
- ✦ Próximos pasos: **Sector privado y Formación.**

Garantizar derechos maternos es reconocer que el cuidado sostiene a la sociedad entera, y sin él no hay desarrollo posible.



INSUMOS PARA AVANZAR EN EL RESPETO DE
LOS DERECHOS MATERNALES EN SALUD

www.derechosmaternales.cl