



Derecho de alimentación de los hijos

Da cuenta del beneficio laboral que permite a trabajadoras o trabajadores ausentarse por horas del trabajo para alimentar a sus hijos pequeños.

Bernardita está preocupada, porque ya termina su permiso post natal y no sabe cómo podrá alimentar a su hija pequeña. ¿Qué puede hacer para cumplir con su trabajo y no dejar desatendida a su niña?

◉ ¿Puede una mujer salir del trabajo para alimentar a su hijo?

Sí, las madres trabajadoras tienen derecho a alimentar a sus hijos, aún cuando no exista sala cuna en su lugar de trabajo. La normativa beneficia a todas las mujeres trabajadoras que tengan hijos menores de dos años, las que podrán contar con mínimo una hora dentro de la jornada laboral para alimentarlos, ya sea dándoles pecho o sustitutos alimenticios.

◉ ¿Si una mujer ya terminó su fuero maternal, tiene derecho a alimentar a su hijo?

Sí, el derecho se mantiene hasta los dos años del menor.

◉ ¿Si el hijo es cuidado y alimentado en la casa la madre sigue gozando de este permiso?

Sí. La madre igual tiene mínimo una hora para alimentar al hijo. No importa donde se encuentre o quien esté a su cargo (abuelita, tía, prima, nana u otros).

◉ ¿El tiempo de transporte para ir al lugar donde está el hijo, se incluye en la hora de permiso?

No, ya que el periodo de alimentación es **exclusivamente** para eso. En caso que la madre deba movilizarse, el horario se ampliará lo necesario para su viaje de ida y vuelta. Las empresas que tengan la obligación de contar con una sala cuna, deberán otorgar también el tiempo de transporte que la madre necesite para dar alimentos y costear los pasajes.

◉ ¿Puede el padre y no la madre tomar el permiso?

Si el padre y la madre son trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión debe ser comunicada por escrito a los empleadores (el del padre y el de la madre) con al menos 30 días de anticipación al momento en que se hará efectivo el permiso. La carta debe estar firmada por padre y madre, que deben enviar copia a la Inspección del Trabajo. Asimismo, si en algún momento el padre y la madre deciden cambiar su decisión también deben comunicarlo de la misma manera a empleadores y a la Inspección del Trabajo. Por ejemplo, si el permiso lo ejerció la madre durante el primer año y deciden que lo ejerza el padre el segundo año.

◉ ¿Qué pasa cuando el padre tiene el cuidado personal del hijo?

El padre trabajador ejercerá el permiso para alimentar al hijo si tiene la tuición del niño/a por sentencia judicial, por fallecimiento de la madre o cuando la madre no pueda ejercer el derecho.

◉ ¿Pueden ejercer el permiso personas que no sean el padre o la madre del niño/a?

Si a un trabajador o trabajadora se le otorga judicialmente la tuición o el cuidado personal de un niño/a como medida de protección también podrá ejercer el permiso aunque no sea el padre o la madre. El beneficio podrá ser ejercido por el cónyuge de quien tiene legalmente la tuición.

◉ ¿Qué pasa si el empleador se niega a dar el permiso?

Puede denunciarlo en la Inspección del Trabajo.

◉ ¿En qué horario se puede usar este permiso?

Se deberá acordar con el empleador y podrá ser de la siguiente manera: 1) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo. 2) Dividiéndolo en dos etapas y 3) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.