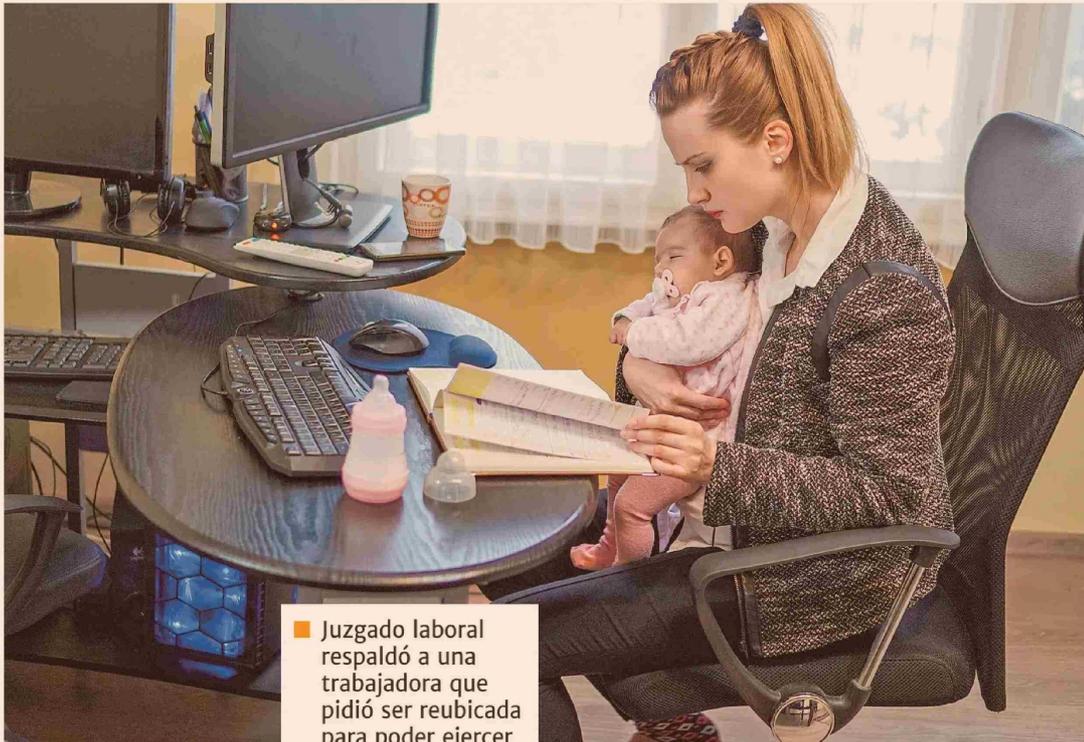


# Justicia manda a capacitación a empresa minera por no respetar el derecho a la lactancia materna



■ **Juzgado laboral respaldó a una trabajadora que pidió ser reubicada para poder ejercer su derecho. La compañía escaló el tema a la Corte de Apelaciones, la cual rechazó su solicitud.**

POR CAROLINA LEÓN

Una indemnización de \$ 8.000.000 y capacitación a todo su personal directivo, incluyendo el personal de la gerencia de recursos humanos y de seguridad y salud ocupacional, sobre la protección a la maternidad, fue lo que ordenó la justicia a una firma minera que no habría respetado dicho derecho.

El caso, que comenzó en octubre de 2023, involucra a una ingeniera en minas de la firma Orica Chile, que ingresó a la empresa en diciembre de 2018 y se desempeñaba en la Compañía Minera El Peñón con un turno excepcional de 7 días de trabajo por 7 días de descanso.

Tras convertirse en madre, la mujer, junto con el Sindicato de supervisores, profesionales y administrativos empresa Orica Chile, solicitó a la firma que, al reintegrarse a sus funciones, la reubicaran a la oficina en Copiapó para poder ejercer su derecho a la lactancia

materna. Sin embargo, la solicitud fue denegada. Negativa que movilizó al sindicato y a la mujer a presentar ante el Juzgado del Trabajo de Antofagasta una demanda por vulneración de derechos.

En el escrito, el sindicato expuso que la empresa desestimó la reubicación, planteando que la mujer sólo podía reincorporarse a la faena El Peñón, con una jornada excepcional de 6 días laborados por 8 de descanso. “No teniendo la empresa opciones de reubicación para la trabajadora, es necesario que ella se resigne a que tiene que cumplir con sus deberes contractuales, reintegrándose a prestar servicios, salvo que esté dispuesta a suscribir un anexo de permiso sin

goc de remuneraciones”, es parte de lo que dijo la firma al sindicato.

Ante la justicia, la empresa defendió su postura, y sostuvo que siempre respetó los derechos fundamentales de la trabajadora, enfatizando que no hubo discriminación arbitraria ni menoscabo de su derecho de lactancia.

Sobre la compatibilidad del derecho de lactancia con la modalidad laboral, la compañía argumentó que el artículo 206 del Código del Trabajo regula tres modalidades para ejercer el derecho de lactancia, “pero que estas no son aplicables a jornadas excepcionales”. Además, planteó que en estos casos la legislación “permite que sea el padre quien asuma dicho derecho”. Opción que, de acuerdo al empleador, la trabajadora no exploró.

## El llamado de atención

La justicia de primera instancia respaldó al sindicato, y sostuvo que a la mujer se “le pretendió exigir el

cumplimiento del contrato de trabajo como a cualquiera otra persona dependiente de la compañía, pero sin que el empleador a su vez diera cumplimiento a las condiciones legales que lo permitían para respetar su condición de madre que ejerce su derecho a practicar la lactancia materna, generando con ello una diferencia de trato inadmisibles”.

En su sentencia, el tribunal planteó que la empresa “en ningún momento dispuso en relación con la trabajadora, acción alguna para dar cumplimiento a la Ley N° 21.155, que establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio”.

Para la justicia, fue determinante que la minera –mientras se desarrollaba el juicio de primera instancia– no implementara las medidas cautelares ordenadas, las que, entre varios ejes, contemplaban que instalara una sala de lactancia en la faena de la Compañía Minera el Peñón

Finalmente, la justicia de primera instancia acogió la denuncia de tutela de derechos y señaló que “se condena en costas a la parte denunciada por haber resultado totalmente vencida”.

Así, ordenó como medida reparatoria el pago de \$ 8.000.000 por daño moral a favor de la trabajadora. Además, ordenó una capacitación de todo el personal directivo de la empresa, incluyendo el personal de la gerencia de recursos humanos y de seguridad y salud ocupacional en conjunto con el sindicato denunciante sobre la protección a la maternidad y la Ley n° 21.155.

La empresa presentó un recurso de nulidad en la Corte de Apelaciones de Antofagasta, pero finalmente esta entidad rechazó el recurso.

## La reacción de la empresa

“Como Orica respetamos el fallo, pero que en nuestra opinión está equivocado, ya que lo que la trabajadora quería no era una sala de lactancia, sino que un cambio de faena”, dijeron a DF.

La declaración agrega que el tema de la sala de lactancia surgió durante el juicio, “en una audiencia como medida intermedia, y que luego no pudo implementarse debido a que el cliente puso término al contrato con Orica, con lo cual se desvincularon trabajadores asociados a esa faena, entre ellos, la demandante. Por lo tanto, el fallo no resulta ajustado a derecho y constituye una distorsión ideológica de lo efectivamente ocurrido”.

Con todo, para Jorge Arredondo, socio y director del grupo laboral de AZ, “es un fallo sumamente novedoso, quizá el primero en que se refiere al derecho a lactancia y amamentamiento que tendría una madre que ha tenido un hijo que se encuentra en periodo de lactancia”.

A su juicio, es relevante ya que establece la obligación de acciones promocionales que debe llevar a cabo el empleador, “lo que, sin duda, puede transformarse en problemáticas en su implementación y en su operatividad, derivado quizá de cuestiones de lugar físico, de lugar de prestación de los servicios, como también respecto de la jornada. Sin lugar a duda, un fallo a tener en consideración por los efectos que conlleva”.