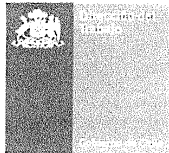


fernando



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E.90774(597)2022

ORDINARIO N°: 9761

MATERIA:

Derecho alimentación, amamantamiento libre, tiempo extracción y almacenamiento de leche materna.

RESUMEN:

La doctrina institucional vigente, acerca del ejercicio del derecho a extracción y almacenamiento de leche materna en el lugar de trabajo, analizada en el cuerpo del presente oficio, se encuentra contenida en el Dictamen N°5947/036 de 31.12.2019, cuya copia se acompaña.

ANTECEDENTES:

- 1) Correos electrónicos de 23, 20 y 19.05.2022, del Departamento Jurídico.
- 2) Correos electrónicos de 23, 20 y 19.05.2022, de la recurrente.
- 3) Correo electrónico de 02.05.2022, recibido el 18.05.2022, de Sra. [REDACTED]

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

03 JUN 2022

A: SRA. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante correo electrónico del antecedente 3), complementado mediante documentos signados con el número 2), solicita un pronunciamiento jurídico acerca del derecho a extraer y almacenar leche materna. Consulta, puntualmente, si el tiempo que se destine a dicha actividad podría considerarse adicional a la hora de derecho de alimentación a que tiene derecho, conforme al artículo 206 del Código del Trabajo, atendido que en su caso, por las funciones que desempeña no le es posible realizar dichos procesos dentro de su jornada de trabajo.

Precisa que se desempeña como cirujana dentista, en una jornada laboral de 33 horas semanales y que su actividad no le permite hacer uso de tiempos intermedios para la extracción y almacenamiento de leche materna, por lo que, al solicitar a su empleador tiempo para ejercer dicho derecho, este le habría indicado que debe hacer uso del mismo durante el período que le otorga la ley para alimentar a su hijo menor de dos años, no obstante, la circunstancia de hacer uso de este derecho adelantando en una hora el término de su jornada diaria, supondría la

disminución en al menos media hora del tiempo con que cuenta para ejercer el referido derecho de alimentación.

Agrega que, se encuentra afecta a una licencia médica por enfermedad grave del hijo menor de un año.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que, la doctrina sustentada por este Servicio sobre la materia en consulta, se encuentra contenida en el Dictamen N°5947/036 de 31.12.2019, cuya copia se acompaña, el que, en su punto 2.2 y en lo pertinente, ha precisado lo siguiente:

«...la madre trabajadora tiene derecho a disponer de una hora al día, a lo menos, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, lo cual ciertamente incluye el amamantamiento materno. Dicho tiempo se considera trabajado para todos los efectos legales, debiendo el derecho de alimento ejercerse conforme a las diversas modalidades contenidas en el artículo 206 del Código del Trabajo, no pudiendo este derecho ser renunciando en forma alguna, siéndole aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna a que hace referencia el artículo 203 del Código del Trabajo.

La segunda parte del inciso final del artículo 2° de la ley n°21.155 establece que el empleador deberá otorgar las facilidades a la madre para que extraiga y almacene su leche, debiendo este Servicio precisar cuál es el sentido y alcance del término "facilidades".

Siguiendo en esta materia el mandato interpretativo del artículo 20 del Código Civil acerca de que las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras, la Real Academia Española establece distintas acepciones para el término "facilidades", siendo la más adecuada para estos efectos el entender dicha palabra como: "condiciones especiales que permiten lograr algo o alcanzar un fin con menor esfuerzo". Como claramente se desprende de la definición, el énfasis está puesto en la falta de esfuerzo para alcanzar un determinado objetivo; en este caso, la extracción y almacenamiento de leche materna.

En consideración a lo anterior, y teniendo presente que la discusión legislativa no permite desprender cuál fue la intencionalidad específica por parte del legislador en esta materia, no cabe sino concluir que las facilidades para la extracción y almacenamiento de la leche deben ser entendidas como un deber de tolerancia y cooperación que recae sobre el empleador para permitir la realización de un proceso de vital importancia para el desarrollo de los lactantes. En términos prácticos, lo dispuesto con anterioridad se traduce en el que el empleador no está obligado a adquirir ningún producto en específico para facilitarle a la madre trabajadora la extracción y almacenamiento de leche materna, pero sí debe permitir que los bienes que ya dispone puedan ser utilizados para cualquiera de estos dos procesos, sea permitiéndole utilizar un refrigerador o equipo similar disponible en las dependencias de la empresa, un enchufe para conectar un extractor de leche eléctrico, un espacio al interior del establecimiento para que la madre trabajadora pueda guardar determinados productos, entre muchísimos otros ejemplos que no resulta posible delimitar en forma taxativa, recalcando y reiterándose que es obligación del empleador el cooperar con la madre trabajadora, lo cual implica el permitir que la madre trabajadora use los bienes de la empresa para extraer y almacenar su leche materna.

Finalmente, y como consecuencia lógica de la obligación de cooperación que la ley n°21.155 le impone al empleador, la madre trabajadora puede extraer y almacenar su leche materna dentro de la jornada de trabajo, no siendo ajustado a derecho que el empleador considere como no trabajado el tiempo que la madre trabajadora demore en la realización de ambas labores.

La interpretación realizada en el párrafo precedente se sustenta en el hecho de que la lactancia materna apunta a un fin social de crucial importancia, cual es, el óptimo desarrollo de los lactantes del país, finalidad cuya concreción resultaría injusta, e inclusive discriminatoria, imponérsela únicamente a las madres trabajadoras, más aun cuando es la propia ley la que impone al empleador un deber de cooperación, y que se trata de procesos que no causan una pausa significativa en el desempeño de la jornada diaria de trabajo.

En consecuencia, la madre trabajadora puede extraer y almacenar su leche materna dentro de la jornada de trabajo, debiendo las propias partes de la relación laboral acordar la forma de realizar ambos procesos, en la medida que estos acuerdos se ajusten al ordenamiento jurídico laboral y a la normativa vigente en materia de salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo».

Aplicando la doctrina institucional citada y transcrita a su consulta, preciso es convenir que la Ley N°21.155 no estableció un tiempo adicional como derecho para la madre trabajadora destinado al ejercicio del amamantamiento libre, sino que este debe ejercerse acorde con lo establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo, esto es, dentro de las distintas alternativas que este establece para hacer uso del derecho de alimentación del hijo menor de dos años, lo anterior sin perjuicio de lo que las partes de la relación laboral pudieren acordar sobre el particular.

Por su parte, la citada Ley N°21.155 en su artículo 2°, inciso tercero, indica que el derecho al amamantamiento libre se extiende a otros procesos de obtención de leche materna, distintos del amamantamiento directo, es decir, extracción y almacenamiento de leche materna, precisando al respecto la doctrina institucional citada, que las partes de la relación laboral pueden acordar la forma de realizar dichos procesos dentro de la jornada de trabajo.

De acuerdo con lo expuesto en párrafos precedentes, cumplo con informar a Ud. que la doctrina institucional vigente, acerca del ejercicio del derecho a extracción y almacenamiento de leche materna en el lugar de trabajo, analizada en el cuerpo del presente oficio, se encuentra contenida en el Dictamen N°5947/036 de 31.12.2019, cuya copia se acompaña.

Saluda atentamente a Ud.


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/MOP
Distribución

-Jurídico
-Partes
-Control
-Canal de Atención Virtual
-Incluye copia N°5947/036 de 31.12.2019.