

La situación de las mujeres mineras en estado de lactancia en San Juan

Un estudio exploratorio sobre las condiciones laborales y los derechos de las mujeres lactantes en el emprendimiento Veladero bajo el sistema rotativo minero

Introducción

Este proyecto tiene por objeto analizar y visibilizar la situación laboral de las mujeres en estado de lactancia bajo el régimen rotativo de trabajo minero en el emprendimiento Veladero, en la provincia de San Juan. Se parte del reconocimiento de que la industria minera presenta condiciones estructurales de trabajo que son mayoritariamente masculinizadas, lo cual invisibiliza o dificulta la inclusión de derechos laborales específicos vinculados a la maternidad, como la lactancia.

La metodología es cualitativa, con entrevistas en profundidad, análisis documental y observación no participante, enfocándose especialmente en mujeres trabajadoras no jerárquicas. Se indaga sobre cómo el régimen rotativo de trabajo afecta el ejercicio del derecho a la lactancia, qué medidas contempla el convenio colectivo AOMA–Barrick, y cómo es vivida esta etapa desde las propias trabajadoras.

Resultados

El análisis preliminar de la situación de las trabajadoras mineras en estado de lactancia en el emprendimiento Veladero evidencia una **incompatibilidad estructural entre el régimen rotativo y el ejercicio efectivo del derecho a la lactancia**. La Ley de Contrato de Trabajo (art. 179) y la Resolución 16/2015 exigen condiciones como pausas y espacios adecuados para la lactancia, sin embargo, la modalidad de 14 días de trabajo por 14 de descanso y la ubicación geográfica de la mina imposibilitan la presencia del lactante y la extracción regular de leche.

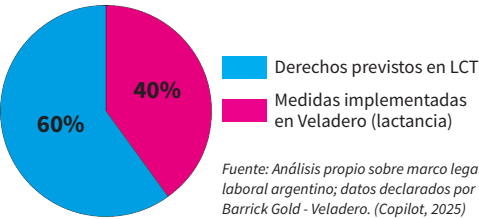
El **Convenio Colectivo AOMA–Barrick (673/04 E)**, vigente para personal no jerárquico, establece jornadas extensas y beneficios generales, pero **no incorpora cláusulas específicas que garanticen derechos de lactancia en este contexto**, reproduciendo una omisión normativa. Por otro lado, la **Política de Género, Diversidad e Inclusión de Veladero (2024)** declara el compromiso de acompañar la maternidad y postparto, pero no detalla mecanismos concretos (salas de lactancia, flexibilización de roster o teletrabajo parcial). Aunque a la fecha, existen fuentes informales que afirman la existencia de convenios de manera privada entre empresas mineras en general y trabajadoras en proceso de maternidad donde se prevé la posibilidad de mantener la prestación de sus servicios modificando la modalidad de trabajo (teletrabajo, cambio de sede, entre otros).

En contraste, otras jurisdicciones como **Salta** han impulsado acciones conjuntas entre minería y salud para crear espacios de lactancia en faenas y capacitaciones sobre conciliación (Gobierno de Salta, 2023). Asimismo, campañas como la **Semana Mundial de la Lactancia Materna** destacan la importancia de garantizar estos derechos aun en sectores productivos críticos, pero en Veladero esta implementación es incipiente.

En entrevistas preliminares (fuentes WIM Argentina) y artículos como *“Amamantar siendo minera: ¿qué pasa cuando 200 km separan a una madre de su bebé?”*, surge que la distancia, la ausencia de protocolos y la falta de flexibilidad obligan a las trabajadoras a **interrumpir la lactancia o renunciar temporalmente a su actividad laboral**, lo que afecta su desarrollo profesional y bienestar familiar.

Este panorama confirma la hipótesis de la investigación: **la normativa vigente no se internaliza en la práctica minera y las políticas corporativas resultan declarativas, generando una brecha entre el derecho formal y la realidad operativa**, en conclusión:

- El régimen rotativo vigente (14x14, 12 horas por jornada) resulta estructuralmente incompatible con el derecho a la lactancia previsto en la Ley de Contrato de Trabajo, art. 179.
- El Convenio Colectivo de Trabajo 673/04 (AOMA–Barrick) no prevé normas específicas sobre lactancia ni salas maternales en faena (CCCT 673/04E, 2015).
- Las condiciones geográficas y climáticas de Veladero hacen inviable llevar hijos/as al sitio de trabajo.
- Se prevé confirmar que muchas mujeres se ven obligadas a postergar la maternidad, interrumpir la lactancia o aceptar una exclusión laboral temporal.
- Las entrevistas permitirán evaluar el impacto emocional y profesional del régimen sobre las decisiones reproductivas.



Proyecto CITCICA | Beca Estudiante Avanzado (GEICJU)
Becaria: María Cecilia García
Director: Marcos Conca | **UNCuyo**
marconca@yahoo.com.ar

Este gráfico circular compara el conjunto de derechos garantizados por la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina (pausas para lactancia, salas acondicionadas y protección postparto) con las medidas realmente implementadas por la empresa minera Veladero. Visualiza una brecha significativa entre lo normativo (60%) y lo efectivo (40%), evidenciando que solo se contempla la protección postparto como medida formal, acompañada de una reasignación informal sin respaldo institucional.

Reflexiones Finales

Los resultados preliminares permiten reflexionar sobre la tensión entre los avances normativos en materia de igualdad de género y la estructura rígida del régimen rotativo minero. Aunque la LCT, la OIT y políticas internas como la de Veladero proclaman la protección de la maternidad, el diseño del trabajo por turnos prolongados en áreas aisladas perpetúa la exclusión indirecta de las mujeres en lactancia, reforzando la desigualdad estructural en la industria.

En este escenario, la falta de regulación específica y accesible en los convenios colectivos constituye una deuda urgente. Mientras otras provincias, como Salta, ensayan políticas de promoción de la lactancia en minería (convenios interinstitucionales, espacios de lactancia y campañas de sensibilización), en San Juan no existen disposiciones operativas que acompañen a las trabajadoras en esta etapa crítica.

La información recabada también revela una contradicción: las empresas declaran en sus políticas internas el acompañamiento al postparto, pero sin mecanismos obligatorios ni auditorías, lo que limita su efectividad. Esta brecha entre discurso y práctica genera un impacto directo en las trayectorias laborales femeninas: muchas mujeres deben optar por licencias prolongadas, cambios de puesto fuera de mina o el abandono temporal de su carrera profesional, afectando su independencia económica y su proyección en áreas operativas.

En este contexto, resulta imperativo avanzar hacia propuestas concretas:

- Incorporación de cláusulas específicas en los convenios colectivos, garantizando pausas, espacios adecuados y compensaciones logísticas.

- Flexibilización del roster para madres en lactancia, con turnos reducidos o modalidad parcial.
 - Programas de acompañamiento integral (espacios de lactancia móviles, transporte especializado, kits de conservación de leche).
 - Auditoría y monitoreo del cumplimiento de políticas de género por parte de autoridades laborales provinciales.
- Visibilizar esta problemática no solo implica una cuestión de derechos laborales, sino también de justicia social y equidad de género en un sector históricamente masculinizado. Esta investigación aporta evidencia para abrir el debate sobre conciliación laboral y maternidad en minería, proponiendo cambios que garanticen una inclusión real y no meramente declarativa.

Referencias

Asociación Obrera Minera Argentina. (2015). Convenio Colectivo de Trabajo 673/04 E. AOMA–Barrick. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/cct>

Hale, T. W., & Hartmann, P. E. (2017). *Textbook of human lactation*. Springer.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Condiciones de trabajo y salud en sistemas rotativos*. OIT.

Women in Mining Argentina. (2024). *Informe sobre inclusión femenina en minería*. <https://wimargentina.com.ar/>

Proyecto CITCICA. (2024). *Mujeres y trabajo minero: la situación de las mujeres en periodo de lactancia...*, Facultad de Ciencias Sociales, UNSJ.