



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E.330254(305)2025

ORDINARIO N°: 181

MATERIA:
Aplica doctrina.

RESUMEN:

Esta Dirección debe abstenerse de emitir pronunciamiento por tratarse de un caso genérico o hipotético.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 17.03.2024 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Derivación por gesdoc de fecha 02.01.2025;
- 3) Presentación de 20.11.2024 de [REDACTED]
[REDACTED] en representación de Tacora Aseo y Sanitización SPA.

SANTIAGO, 25 MAR 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]
TACORA ASEO Y SANITIZACIÓN SPA.
[REDACTED]

Mediante su presentación del Ant. 3), solicita un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar el otorgamiento del beneficio de alimentación a una trabajadora con jornada parcial, en consideración a un pronunciamiento que indicaría que dicho permiso se encuentra condicionado a la circunstancia de que el ejercicio del mismo, permita el cumplimiento de las funciones convenidas.¹

Expone que conceder el beneficio de alimentación a la trabajadora, se vería afectada la realización del servicio en atención a lo reducida de su jornada de trabajo.

¹ Ordinario N° 351/7 de 20.01.2012

En la especie se consulta de forma genérica sobre el derecho de alimentación de una trabajadora con jornada de 22 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes de 16:00 a 20:00 horas y los sábados de 08:00 a 13:00 horas, con 30 minutos de colación, sin acompañar antecedentes tales como, la situación específica de la trabajadora de que se trata, su contrato de trabajo, si tiene hijos menores de dos años y si se encuentra haciendo uso del derecho efectivamente.

Teniendo presente lo expuesto, cumple con informar a Ud. que no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento en los términos requeridos por cuanto para ello sería necesario efectuar un análisis de cada situación particular considerando los antecedentes verificados a través de un procedimiento de fiscalización, situación que no resulta posible tratándose de casos supuestos o hipotéticos, como ocurre en la especie.

A mayor abundamiento cabe señalar que la doctrina institucional contenida, entre otros, en Ordinario N°1755, de 09.04.15 y 3268, de 17.07.17, ha precisado que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de modo genérico sobre el particular.

Sin perjuicio de lo anterior, cumple con informar a usted que el artículo 206 del Código del Trabajo en sus incisos 1, 2, 3 y 4 dispone lo siguiente:

"Art. 206. Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.*
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.*
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.*

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203."

La norma citada indica que las madres tendrán derecho a disponer a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

Agrega además que, el derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna.

A su turno, el artículo 40 bis B del mismo cuerpo legal, en su inciso primero², dispone que los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.

La doctrina vigente de este Servicio contenida en el Dictamen N° 2797/140 de 25.05.1995, ha precisado que el derecho que nos ocupa, corresponde igualmente a las trabajadoras sujetas a jornada parcial, y no procedería otorgar dicho beneficio en forma proporcional a la jornada convenida, conclusión que se fundamenta, entre otros argumentos, en "que el otorgamiento del beneficio en proporción con la duración de la jornada de trabajo es una modalidad que no puede sostenerse sin expresa disposición de la ley que lo concede," como también, en que dicha interpretación aparece también como ajustada al genuino sentido y alcance de la norma, y se refuerza, con la aplicación del aforismo jurídico denominado argumento a generali sensu, según el cual donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir.

Desde esa perspectiva, es indudable que la correcta interpretación del ejercicio del derecho en la jornada parcial, pasa por entender que el derecho a ausentarse una hora del puesto de trabajo debe aplicarse exactamente por igual a todas las trabajadoras que solicitan derecho de alimentación para su hijo o hija, ya sean a tiempo completo o parcial, sin que quepa una reducción proporcional a la menor duración de la jornada de las trabajadoras a tiempo parcial.

Cabe insistir que, el precepto legal no contempla ninguna distinción a estos efectos en función de la mayor o menor duración de la jornada, por lo que, no hay razones objetivas que pudieren justificar el distinto tratamiento de unas y otras trabajadoras, en tanto que la finalidad del permiso es la de atender las ineludibles necesidades nutricionales que requiere la crianza de una niña o niño menor de dos años, que son, obviamente, las mismas, cualquiera que sea la jornada de trabajo de las madres trabajadoras.

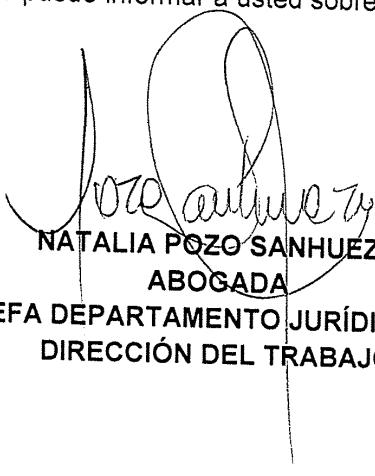
Finalmente, cabe indicar que el dictamen N° 351/7 de 20.01.2012, a que refiere en su presentación del Ant. 2), se pronuncia respecto del caso específico de las trabajadoras que hacen uso del permiso postnatal parental por media jornada, precisando que no procedería otorgar el derecho de alimentación en forma proporcional a la jornada convenida, conclusión que se fundamenta, entre otros argumentos, en que el otorgamiento del beneficio en proporción con la duración de la jornada de trabajo es una modalidad que no puede sostenerse sin expresa disposición de la ley que lo concede. Con todo, el mismo pronunciamiento agrega que el permiso para alimentar que consagra el artículo 206, estaría condicionado a la circunstancia de que el ejercicio del mismo permita el cumplimiento de las funciones convenidas en media jornada, lo que no ocurriría si ésta comprende un reducido número de horas diarias, en

² Art. 40 bis B. Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.

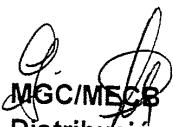
términos tales que, descontado el lapso para alimentar, impida a la beneficiaria el normal desarrollo de sus labores bajo la antedicha modalidad.

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre la materia consultada.

Saluda a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- DRT Metropolitana Oriente