

ORDINARIO N°: 500,

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Consulta genérica. Derecho de alimentación.

RESUMEN:

No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de modo genérico en los términos solicitados, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 21.07.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Derivación por GESDOC de fecha 14.07.2025.
- 3) Of. Ord. N°1401-30944/2025 de 08.07.2025, de Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia.
- 4) Presentación de 06.05.2025 de don [REDACTED]
[REDACTED] Presidente de Sindicato de Paramédicos de Clínica Alemana de Valdivia.

SANTIAGO, 25 JUL 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

A: SR. [REDACTED]
PRESIDENTE
SINDICATO DE PARAMÉDICOS DE CLÍNICA ALEMANA DE VALDIVIA
[REDACTED]

Mediante documento del antecedente 3), se ha derivado a este Servicio su requerimiento del antecedente 4), mediante el cual Ud. ha solicitado un pronunciamiento sobre el derecho a lactancia para madres que realizan turnos de doce horas diarias.

A respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

En primer término, cabe indicar que este Servicio, en virtud de su reiterada doctrina contenida, entre otros, en Ordinarios N°5160 de 19.10.2016, N°5633 de

06.11.2018 y N°2145 de 02.09.2021, ha señalado que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre determinadas materias, sin contar con los antecedentes que permitan ceñir el análisis a una situación particular, como ocurre en el presente caso.

En efecto, de su presentación no es posible vislumbrar con certeza las circunstancias que motivaron la solicitud de pronunciamiento.

Ahora bien, ante la falta de antecedentes necesarios para dar respuesta a vuestro requerimiento, no es posible emitir un pronunciamiento en los términos solicitados.

Sin perjuicio de lo anterior, y a modo de orientación general, resulta pertinente señalar que la doctrina vigente de esta Dirección respecto del derecho de alimentación de los hijos/as menores de dos años, previsto en el artículo 206 del Código del Trabajo, cuando la madre trabajadora se encuentra impedida de ejercerlo diariamente por encontrarse sujeta a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, se encuentra contenida en el Dictamen N°3149/45 de 23.06.2015, que precisó: “(...) que este Servicio ha emitido pronunciamientos, contenidos en Ordinarios N°s. 875, 1412, 1616 y 4240, de 25.02.2013, 04.04.2013, 02.05.2014 y 28.10.2014, respectivamente, que aceptan la acumulación del derecho de alimentos cuando la trabajadora se encuentra afecta a un régimen de trabajo que imposibilita el ejercicio diario del mismo -atendida la naturaleza de los servicios o el lugar en que deben prestarse-, doctrina que a la luz de las nuevas disposiciones que rigen la materia, resulta del todo aplicable.

En tal sentido, el acuerdo que se suscriba para tales efectos deberá indicar el número total de horas que el empleador deberá otorgar a la madre trabajadora, para compensar aquellas que no pudo hacer efectivas durante el ciclo de trabajo, atendidas las especiales condiciones de prestación de los servicios”.

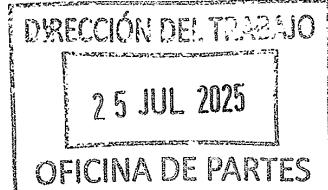
De lo anterior se desprende que, atendidas las circunstancias en que la madre trabajadora presta sus servicios, tales como un régimen especial de jornada, que le imposibilitan o menoscaban el ejercicio del derecho de alimentación contemplado en el artículo 206 del Código del Trabajo, resulta procedente su acumulación, por horas o la porción de estas, con el objeto de compensar aquellas en que no fue posible ejercer el referido derecho.

Así, tratándose de personal de la salud del sector privado que se desempeña de acuerdo con un sistema excepcional de distribución de jornada en turnos continuos de doce horas diarias, resulta posible razonar que el derecho de alimentación del hijo/a menor se entiende menoscabado, por lo que sería posible que la madre trabajadora pacte con su empleador la acumulación de las horas correspondientes para compensar aquellas en que no fue posible ejercerlo (Aplica Ord. N°2249 de 27.12.2022).

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumple con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de modo genérico en los términos solicitados, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,

Natalia Pozo Sanhueza
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



Op.
MGC/LBP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes
- Adjunta copia Dictamen N°3149/45 de 23.06.2015.
-IPT Valdivia



90
años

3149

ORD.:

45

MAT.: Resultaría jurídicamente procedente acumular el derecho de alimentación cuando —como ocurre en la especie— la madre se encuentra impedida de ejercer diariamente el mismo, atendido que las faenas en donde presta sus servicios se encuentran ubicadas en lugares apartados de centros urbanos.

ANT.: 1) Instrucciones de 02.06.2015 y 06.05.2015, de Jefe Departamento Jurídico.
2) Instrucciones de 23.04.2015, de Jefe (S) Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Presentación de 10.04.2015, de Juan Ignacio Chamorro Sepúlveda, Abogado Asesor Cermaq Chile S.A.

FUENTES: Código del Trabajo, Art. 206.

CONCORDANCIAS: Dictamen Nº 3413/55 de 03.09.2014.

SANTIAGO, 23 JUN 2015

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : JUAN IGNACIO CHAMORRO SEPÚLVEDA
ABOGADO ASESOR CERMAQ CHILE S.A.
jcs@ovalleycia.cl
pmp@ovalleycia.cl
mtp@ovalleycia.cl
CERRO EL PLOMO Nº 5420, OF. 903
LAS CONDES/

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. ha expuesto ante este Servicio la situación que aqueja a una dependiente de la empresa Cermaq Chile S.A., quien, por encontrarse afecta a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, se encuentra impedida de ejercer diariamente el derecho de dar alimento a su hijo menor de dos años, consagrado en el artículo 206 del Código del Trabajo, atendido que la faena donde presta sus servicios se encuentra ubicada a cientos de kilómetros de la ciudad de Puerto Montt, lugar de residencia del menor.

En dicho contexto consulta si resulta jurídicamente procedente la suscripción de un acuerdo, en virtud del cual la trabajadora en cuestión pueda hacer efectivo el derecho de alimentación en forma acumulada.

Al respecto, cúmpleme en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 206 del Código del Trabajo, modificado por el numeral 1), del artículo único de la ley N° 20.761, publicada en el Diario Oficial de 22.07.2014, dispone:

"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.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tutición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tutición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores".

De la disposición legal precedentemente transcrita, se infiere que el legislador ha otorgado a las madres trabajadoras el derecho a disponer, a lo menos, de una hora diaria para alimentar a sus hijos menores de dos años, beneficio que no podrá ser renunciado en forma alguna, aún cuando no goce del derecho a sala cuna, en conformidad al artículo 203 del Código del Trabajo.

La norma en comento agrega que el tiempo que la trabajadora utilice para dichos fines se considera trabajado para todos los efectos legales.

Asimismo, del precepto en análisis, se desprende que el beneficio en estudio puede ser ejercido, preferentemente, en la sala cuna o, en su

defecto, en el lugar en que se encuentre el menor, mediante cualquiera de las tres modalidades que la norma contempla, la que en todo caso debe ser acordada con el empleador. Cabe señalar que la jurisprudencia vigente y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen Nº 2248/047, de 19.06.2007, establece que a falta de acuerdo entre las partes al respecto, prevalecerá la opción por la que la madre hubiere optado.

De igual manera, se colige que tratándose de empresas obligadas a mantener salas cunas, el período de tiempo de que tienen derecho a disponer las trabajadoras para efectos de dar alimento a sus hijos, se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre, estando el empleador obligado a pagar el valor de los pasajes por el transporte de ida y regreso, que ésta deba emplear.

Ahora bien, de la modificación introducida por la ley Nº 20.761, que incorpora los incisos 6º, 7º y 8º al citado precepto legal, fluye que el derecho de alimentación se extiende a los padres trabajadores, pudiendo éstos ejercer tal prerrogativa, cuando así lo hayan acordado ambos progenitores.

A su vez, de la nueva normativa se infiere que en caso de que el padre tenga a su cargo el cuidado personal o tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, o bien, la madre hubiese fallecido, o por cualquier causa no le sea posible hacer uso del permiso en comento, lo ejercerá el padre.

Finalmente, se desprende que podrá ejercer el derecho en cuestión la trabajadora o trabajador a quien se le haya conferido el cuidado personal o tuición de un menor conforme a la ley Nº 19.620, o como medida de protección en virtud del número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores, en cuyo caso, además, se extiende el beneficio al cónyuge, en los términos precisados en acápitones precedentes.

De esta suerte, analizado el caso en consulta a la luz de las modificaciones incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico laboral en materia de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, resulta posible afirmar que cuando la madre se encuentra impedida de ejercer diariamente el derecho de alimentación, atendido que las faenas en donde presta sus servicios se encuentran ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, como ocurre en la especie, tal derecho podrá ser ejercido por el padre, cuando así lo acuerden ambos progenitores.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar si resultaría procedente que la trabajadora ejerza el derecho de alimentación en forma acumulada, suscribiendo un acuerdo con su empleador en tal sentido.

Sobre el particular, cabe señalar que la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen Nº 421/006, de 28.01.2009, ha señalado al respecto que "...no resulta ajustado a derecho un acuerdo entre empleador y trabajadora que tenga por objeto que ésta haga uso del derecho a alimentar que contempla el inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, en forma acumulada una vez a la semana".

Sin perjuicio de lo expresado, dable es precisar que este Servicio ha emitido pronunciamientos, contenidos en Ordinarios Nºs. 875, 1412, 1616 y 4240, de 25.02.2013, 04.04.2013, 02.05.2014 y 28.10.2014, respectivamente, que aceptan la acumulación del derecho de alimentos cuando la trabajadora se encuentra afecta a un régimen de trabajo que imposibilita el ejercicio diario del mismo –atendida la naturaleza de los servicios o el lugar en que deben prestarse–, doctrina que a la luz de las nuevas disposiciones que rigen la materia, resulta del todo aplicable.

En tal sentido, el acuerdo que se suscriba para tales efectos deberá indicar el número total de horas que el empleador deberá otorgar a la madre trabajadora, para compensar aquellas que no pudo hacer efectivas durante el ciclo de trabajo, atendidas las especiales condiciones de prestación de los servicios.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal, transcrita y comentada, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumple con informar a Ud. que resultaría jurídicamente procedente acumular el derecho de alimentación cuando –como ocurre en la especie– la madre se encuentra impedida de ejercer diariamente el mismo, atendido que las faenas en donde presta sus servicios se encuentran ubicadas en lugares apartados de centros urbanos.

Saluda a Ud.,



✓ JCC/SMS/MBB

Distribución:

- Jurídico.
- Partes.
- Control.
- Boletín.
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica.
- XV Regiones.
- Sr. Jefe Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social.
- Sr. Subsecretario del Trabajo.

