



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E4119/2026

ORDINARIO N°: 174

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Protección de la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Derecho a dar alimento a hijo/a menor. Reducción jornada de trabajo.

RESUMEN:

- 1) Toda madre trabajadora tiene derecho a disponer de una hora al día, a lo menos, para dar alimento a sus hijos/as menores de dos años, tiempo que se considera trabajado para todos los efectos legales y que no puede ser renunciado por ella.
- 2) Conforme con el artículo 206 del Código del Trabajo, le corresponde a la madre trabajadora la elección de la alternativa que le resulte más adecuada, dentro de aquellas establecidas en la ley. En caso de que no exista acuerdo con el empleador en cuanto a la alternativa propuesta por ésta, podría configurarse un incumplimiento de dicho precepto por parte del empleador, susceptible de ser verificado y sancionado por este Servicio.
- 3) Si, eventualmente, la jornada de trabajo de la madre trabajadora se ve reducida, procede igualmente dar cumplimiento al artículo 206 del Código del Trabajo, a través de alguna de las alternativas previstas por el legislador, acordando aquella que le sea más beneficiosa, en cuanto titular de este derecho irrenunciable.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 05.02.2026, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 27.01.2026, [REDACTED] en representación de [REDACTED]

empresa Corporación Educacional del Arzobispado de Santiago.

- 3) Ord. N°13 de 12.01.2026, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Presentación de 06.01.2026, [REDACTED] en representación del Sindicato de Empresa Colegio Santo Cura de Ars, recibida con fecha 07.01.2026.

SANTIAGO,

06 FEB 2026

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

[REDACTED]
PRESIDENTA

SINDICATO DE EMPRESA COLEGIO SANTO CURA DE ARS
[REDACTED]

Mediante documento del Ant.4), Ud. ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio respecto del correcto cumplimiento del artículo 206 del Código del Trabajo en el caso de trabajadoras de un establecimiento educacional particular subvencionado, dado que el empleador ha decidido aplicar dicho derecho en aquellos casos en que, de manera unilateral, ha reducido la jornada laboral diaria de aquellas que son madres de hijos menores de dos años.

Agrega que, en los hechos, el empleador ha señalado que, al existir una reducción de la jornada diaria de trabajo -decisión adoptada exclusivamente por la administración del establecimiento educacional- no corresponde otorgar el tiempo destinado al derecho de alimentación, argumentando que dicho tiempo ya se encontraría comprendido dentro de la disminución de la jornada.

Debido a lo expuesto, consulta si resulta procedente que el empleador deje de otorgar el derecho de alimentación cuando se reduce la jornada laboral de las trabajadoras, si la reducción de la jornada puede entenderse como una forma válida de cumplimiento del derecho establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo y, en definitiva, cuál es la forma correcta en que el empleador debe otorgar este beneficio en estos casos.

Cabe señalar previamente que, en cumplimiento del principio de contradictoriedad de los intervinientes, se dio traslado al sostenedor del establecimiento educacional Colegio Santo Cura de Ars mediante Ant. 3), para que expresara sus puntos de vista respecto a las materias en que incide la presentación en análisis, trámite que fue evacuado en su oportunidad mediante el Ant.2); indicando al respecto que el ajuste horario aplicado a las trabajadoras beneficiarias del derecho de alimentación no responde a una imposición unilateral del empleador, por el contrario, su ejercicio siempre se ha establecido de mutuo acuerdo con las respectivas trabajadoras, tal como lo exige el inciso segundo del artículo 206 del Código del Trabajo.

Agrega que, en el caso concreto, se trata de dos trabajadoras del establecimiento educacional que son titulares del derecho de alimentación del hijo/a menor -una docente y una asistente de la educación-, quienes han pactado que el ejercicio de este derecho se realice adelantando en una hora diaria el término de su jornada, por lo que adjunta el contrato de trabajo y el registro de asistencia de ambas, donde se aprecia dicha reducción horaria. Así, cualquier retiro anticipado que ocurra por motivos ajenos al permiso de alimentación debe entenderse como un acto de liberalidad del empleador, que no afecta ni extingue ese derecho, sino que lo complementa en favor del bienestar de la trabajadora y su hijo.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 206 del Código del Trabajo, en lo pertinente, establece:

“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.

De la precitada disposición legal se desprende que toda madre trabajadora tiene derecho a disponer de una hora al día, a lo menos, para dar alimento a sus hijos/as menores de dos años, con prescindencia de si el o los hijos/as asisten o no a sala cuna y de la cantidad de mujeres que presten servicios para el empleador, y que el tiempo destinado al ejercicio de dicho permiso se considera trabajado para todos los efectos legales.

Al respecto, el Dictamen N°3.413/55 de 03.09.2014, de este Servicio, señala que: “(...) el referido beneficio puede ser ejercido a través de una de las diversas modalidades que el precepto contempla, la que en todo caso debe ser acordada con el empleador. Ellas son: a) en cualquier momento dentro de la jornada; b) puede dividirse, a solicitud de la interesada, en dos porciones de tiempo, o bien, c) puede postergarse o adelantarse, en una o en media hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. Cabe señalar que la jurisprudencia vigente y uniforme de este Servicio,

contenida, entre otros, en Dictamen N°2248/047 de 19.07.2007, establece que frente a la falta de acuerdo entre las partes al respecto, prevalecería la opción por la que la madre hubiere optado.

El derecho a alimentar a los hijos menores de dos años, puede ser ejercido en forma preferente en la sala cuna o en el lugar en que se encuentre el menor y no puede ser renunciado en forma alguna.

Cabe señalar, que en aquellas empresas que se encuentran obligadas a mantener salas cunas, el período de tiempo de una hora del permiso, se ampliará el necesario para el viaje de ida y regreso de la madre para ejercerlo en dicho establecimiento, en cuyo caso el empleador se encuentra obligado al pago del valor de los pasajes por el transporte en que ésta deba incurrir por dichos traslados”.

En similar sentido, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha indicado que el legislador no realizó distinción alguna entre las trabajadoras beneficiarias, al punto que resulta indiferente si la dependiente está o no haciendo uso de la sala cuna que provee la empresa, como tampoco es relevante para gozar de dicho derecho que el empleador no se encuentre obligado a entregar el beneficio de sala cuna (Aplica Dictamen N°2.495/67 de 07.06.2017).

Ahora bien, de acuerdo con lo expresado por el empleador, las dos trabajadoras que se encuentran actualmente haciendo uso de la prerrogativa legal en análisis han acordado utilizar la modalidad de adelantar en una hora el término de sus respectivas jornadas de trabajo, conforme con la letra c) del inciso primero del artículo 206 del Código del Trabajo.

De igual forma, cabe tener presente que el derecho de alimentación del hijo/a menor no puede ser renunciado en forma alguna por la madre trabajadora, considerando que se trata de un derecho que ha sido concebido por el legislador para que sea ejercido en forma universal por todas las madres trabajadoras con hijos menores de dos años, cuyo ejercicio se ve facilitado a través de las alternativas que anteriormente se han indicado, de manera que se acuerde aquella que sea más beneficiosa para la madre, titular de este derecho irrenunciable, la que siempre velará por lo que considere más beneficioso para su hijo (Aplica Dictamen N°2.248/47 de 19.06.2007).

En tal sentido, este Servicio ha señalado en el Dictamen N°2.304/40 de 27.04.2016 que “(...) *atendida la indubitada voluntad del legislador, trasgrede el ordenamiento jurídico laboral destinar este tiempo diario de la madre al desempeño de sus labores pactadas en el contrato de trabajo, en circunstancias que clara y explícitamente la ley le ha atribuido a estos lapsos un destino distinto*”.

Por otra parte, respecto de la procedencia del derecho de alimentación del hijo/a menor en caso de reducirse la jornada de trabajo, resulta atinente el criterio sostenido por este Servicio en el Dictamen N°2.248/47 de 19.06.2007, respecto de su procedencia en caso de la jornada parcial, que señala que,“(…) *no cabe sino afirmar que las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, tienen derecho al permiso para alimentar a sus hijos que se establece en el artículo 206 del Código del Trabajo*

y que el tiempo que abarca el mismo, no corresponde otorgarlo en forma proporcional a su jornada”.

De acuerdo con ello, cabe concluir que, aún en el evento de que la jornada de trabajo se vea reducida procede dar cumplimiento al artículo 206 del Código del Trabajo, a través de alguna de las alternativas previstas por el legislador.

Ahora bien, tratándose en el caso concreto de dos trabajadoras que ejercen labores -como docente y asistente de la educación- en un establecimiento educacional particular subvencionado, corresponde tener en consideración que los docentes y asistentes de la educación se encuentran obligados a asistir, durante su feriado, a las convocatorias realizadas por el empleador para actividades de formación o capacitación, en su caso (Aplica Dictámenes N°846/53 de 31.12.2025 y N°1.578/24 de 11.04.2006).

Al respecto, mediante el Dictamen N°3.438/60 de 02.08.2006 esta Dirección estableció que: *“Los docentes del sector particular subvencionado se encuentran obligados a asistir durante su feriado, a las convocatorias efectuadas por el empleador para actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, por el total de horas que comprenda la jornada de trabajo convenida”.*

Así también, cabe tener presente que este Servicio precisó en el Ord. N°4.007 de 20.08.2019 que: *“(…) en la medida en que el horario de clases se haya elaborado respetando la distribución legal para la jornada de los profesionales de la educación, el empleador no está obligado a ajustarlo para que la carga horaria efectivamente realizada por el/la docente que hace uso de la prerrogativa del artículo 206 del Código del Trabajo cumpla con la proporción establecida en el Estatuto Docente, ya que el derecho en comento considera a dicho lapso como efectivamente laborado, encontrándose el trabajador/a solamente liberado de concurrir a trabajar durante el mismo (Aplica criterio contenido en el Dictamen N°3.804/69 de 20.07.2016, de este Servicio)”.*

Con todo, en caso de estimar la organización sindical requirente que se ha incurrido por parte del empleador en algún incumplimiento laboral resulta necesario que se interponga ante la Inspección del Trabajo la respectiva denuncia que dé cuenta de los hechos que se estimen constitutivos de aquel, con la finalidad de que este Servicio, previo análisis de su procedencia, inicie el respectivo proceso de fiscalización.

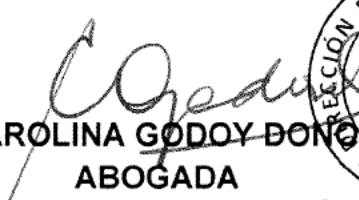
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que:

1) Toda madre trabajadora tiene derecho a disponer de una hora al día, a lo menos, para dar alimento a sus hijos/as menores de dos años, tiempo que se considera trabajado para todos los efectos legales y que no puede ser renunciado por ella.

2) Conforme con el artículo 206 del Código del Trabajo, le corresponde a la madre trabajadora la elección de la alternativa que le resulte más adecuada, dentro de aquellas establecidas en la ley. En caso de que no exista acuerdo con el empleador en cuanto a la alternativa propuesta por ésta, podría configurarse un incumplimiento de dicho precepto por parte del empleador, susceptible de ser verificado y sancionado por este Servicio.

3) Si, eventualmente, la jornada de trabajo de la madre trabajadora se ve reducida, procede igualmente dar cumplimiento al artículo 206 del Código del Trabajo, a través de alguna de las alternativas previstas por el legislador, acordando aquella que le sea más beneficiosa, en cuanto titular de este derecho irrenunciable.

Saluda atentamente a Ud.,


CAROLINA GODOY DONOSO
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




MGC/LEP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes
