



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E319387/2025

ORDINARIO N°: 16 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Derecho de alimentación de hijo/a menor. Doctrina vigente. Efecto relativo de las sentencias.

RESUMEN:

- 1) Lo resuelto por la Excma. Corte Suprema en la causa Rol N°25.154-2019 sólo afecta a las partes que intervinieron en el respectivo litigio.
- 2) La madre trabajadora que se desempeña en un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, que le imposibilita o menoscaba el ejercicio del derecho de alimentación del hijo/a menor, contemplado en el artículo 206 del Código del Trabajo, puede pactar con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudo hacer efectivo.

ANTECEDENTES:

- 1) Of. Ord. N°1307-259/2026 de 05.01.2026, de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Norte, recibido con fecha 07.01.2026.
- 2) Presentación de 24.10.2025, de Sindicato Interempresa Clínica Dávila y Servicios Médicos S.A.

SANTIAGO,

12 ENE 2026

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

PRESIDENTE

SINDICATO INTEREMPRESA CLÍNICA DÁVILA Y SERVICIOS MÉDICOS
S.A.

Mediante documento del Ant. 2), Ud. ha solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre si resulta aplicable al sector de salud privada, donde se realizan

turnos de doce horas, bajo un régimen excepcional de distribución de jornada y descansos, lo resuelto en la sentencia de la Corte Suprema Rol N°25.154-2019, que estableció que una madre trabajadora con un turno de veinticuatro horas tiene derecho a tres horas de permiso para alimentar a su hijo lactante, conforme con el artículo 206 del Código del Trabajo.

Al respecto, cumplo con señalarle que las sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales establecidos por ley solo tienen validez y fuerza obligatoria respecto de la situación particular en que han recaído y, por ende, no resulta posible hacer extensivas sus conclusiones a casos similares a aquel que ha sido materia del juicio.

En efecto, el Código Civil, en el inciso segundo de su artículo 3°, establece:

"Las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren".

Al respecto, la doctrina ha señalado lo siguiente: «...por eso se dice que la sentencia produce efectos relativos. Y es natural: sólo los individuos que litigaron hicieron oír su voz; todos los demás han sido ajenos a la contienda, de manera que, de acuerdo con el inmemorial adagio que nos viene desde la Biblia, es lógico que no sean condenados antes de ser oídos. En este principio sencillo radica el fundamento filosófico de la relatividad de efectos de la sentencia judicial» (Alessandri, Somarriva, Vodanovic. Derecho Civil. Parte Preliminar y Parte General, Tomo Primero, Quinta Edición, EDIAR Conosur Ltda.1990, pág.123).

De esta manera, los efectos relativos de la sentencia se traducen en que el respectivo fallo, una vez, firme o ejecutoriado, sólo afectará a las partes que intervinieron en el respectivo litigio.

Así también, cabe tener presente que, de acuerdo con la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio, lo resuelto por un órgano jurisdiccional no puede obligar a esta Dirección en cuanto a la interpretación que, en uso de las facultades que le confiere la ley, ha efectuado de las normas del Código del Trabajo, lo que no obsta, eventualmente, a un nuevo estudio de los antecedentes, conforme con la facultad que posee la Dirección del Trabajo de fijar por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 1° del DFL N°2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (Aplica Dictamen N°6.084/39 de 04.12.2018 y Ords. N°3.266 de 17.07.2017 y N°3.730 de 13.07.2018).

Por tanto, lo resuelto por la Excm. Corte Suprema en la causa Rol N°25.154-2019 sólo afecta a las partes que intervinieron en el respectivo litigio.

Sin perjuicio de ello, cabe indicar que la doctrina de este Servicio respecto de la materia consultada contenida, entre otros, en el Dictamen N°3.149/45 de 23.06.2015, señala 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"*.

En tal sentido, mediante Ord. N°2.249 de 27.12.2022, este Servicio ha señalado que: *"(...) atendidas las circunstancias en que la madre trabajadora preste sus servicios, tales como un régimen especial de jornada, en el que se le imposibilita o menoscaba el ejercicio del derecho de alimentación a que hace alusión el artículo 206 del Código del Trabajo, es procedente su acumulación de horas, o la porción de ellas, con el objetivo de compensar aquellas en que no fue posible ejercer el referido derecho.*

(...) En la especie, atendido el carácter de las labores realizadas que indica en su presentación, personal de salud en una clínica del sector privado, y al sistema de distribución de jornada a que se encuentra afecta, esto es, turnos de 12 o 24 horas, es posible razonar que se entiende menoscabado el ejercicio del derecho de alimentación del artículo 206 del Código del Trabajo, por lo que sería posible pactar con su empleador la acumulación de horas para compensar aquellas en que no fue posible ejercer el referido derecho".

Por consiguiente, resulta jurídicamente procedente que la madre trabajadora que se desempeña en un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, que le imposibilita o menoscaba el ejercicio del derecho de alimentación del hijo/a menor, contemplado en el artículo 206 del Código del Trabajo, pacte con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudo hacer efectivo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia judicial y administrativa invocada, cúpleme informar a Ud. que:

1) Lo resuelto por la Excm. Corte Suprema en la causa Rol N°25.154-2019 sólo afecta a las partes que intervinieron en el respectivo litigio.

2) La madre trabajadora que se desempeña en un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, que le imposibilita o menoscaba el ejercicio del derecho de alimentación del hijo/a menor, contemplado en el artículo 206 del Código del Trabajo, puede pactar con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudo hacer efectivo.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANCHEZ
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO




MGC/LBP/bp
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes