



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E301168/2025

ORDINARIO N°: 189 / 189

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Derecho de alimentación de hijo/a menor. Ampliación del tiempo de traslado. Pago de pasajes. Postergación del inicio de la jornada. Anticipación del término de la jornada.

RESUMEN:

En aquellos casos en 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, no acuerda con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudo hacer efectivo, corresponde conceder la ampliación del lapso utilizado para dicha prerrogativa y el pago del valor de los pasajes, de acuerdo con el inciso quinto del artículo 206 del Código del Trabajo si se ejerce el derecho de alimentación postergando el inicio o anticipando el término de la jornada en una o media hora, manteniéndose al hijo/a menor de dos años en la respectiva sala cuna. En caso contrario, si el menor de dos años se encuentra en su propio hogar, no corresponde acceder a los derechos accesorios indicados anteriormente, en tanto el mayor gasto y esfuerzo en que se incurre para darle alimentos, que sirve de fundamento a aquellos, se disipa en ese evento.

ANTECEDENTES:

- 1) Correo electrónico de 18.02.2026, de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente.
- 2) Fiscalización N°1322.2026.72 de 31.01.2026, de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente.

- 3) Fiscalización N°1322.2026.71 de 31.01.2026, de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente.
- 4) Memo N°29 de 17.12.2025, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 5) Memo N°25 de 11.11.2025, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 6) Ord. N°712 de 21.10.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 7) Of. Ord. N°1322-56505/2025 de 14.10.2025, de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, recibido con fecha 15.10.2025.
- 8) Presentación de 10.10.2025, de Sindicato de Empresa Profesionales Redsalud Vitacura.

SANTIAGO,

03 MAR 2026

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

[REDACTED]
[REDACTED]
SINDICATO DE EMPRESA PROFESIONALES REDSALUD VITACURA
profesionalesredsalud@gmail.com
[REDACTED] @cycabogados.cl

Mediante documento del Ant. 8), Uds. han solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre la procedencia de aumentar el tiempo destinado al derecho de alimentación de hijos/as menores de dos años, establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo, considerando que la extenuante jornada de trabajo de las trabajadoras a quienes corresponde dicha prerrogativa, la naturaleza de los servicios prestados bajo un régimen de sistema excepcional de distribución de jornada y descansos y la imposibilidad de una sala cuna cercana a las dependencias de la empresa, constituyen dificultades que imposibilitan su ejercicio concreto.

Agregan que seis trabajadoras socias del sindicato y treinta y cinco trabajadoras a nivel de la clínica Redsalud de Vitacura ejercen el derecho de alimentación y que la empresa cuenta con convenios de sala cuna con las empresas Vitamina y Pluxxe, cuyas dependencias se encuentran en la comuna de Providencia, de manera que la distancia y gran congestión vehicular entre el lugar de prestación de los servicios y los establecimientos de sala cuna implican que el tiempo mínimo de una hora establecido en la ley resulta insuficiente para un ejercicio efectivo del derecho de alimentación del hijo/a menor.

Cabe hacer presente que, en virtud del principio de contradictoriedad de los intervinientes, se confirió traslado a los empleadores Servicios Médicos Tabancura SpA y Centro de Diagnóstico Clínica Tabancura SpA mediante Ant. 6), quienes no hicieron valer en su oportunidad el derecho que les asistía de expresar sus puntos de vista sobre el particular.

Por otra parte, con el objeto de recabar mayores antecedentes sobre las condiciones de trabajo y contractuales existentes entre las trabajadoras por las que se consulta y el empleador, se solicitó la realización de una fiscalización investigativa a la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, mediante los documentos de Ant. 4) y 5), emitiéndose los Informes de Fiscalización N°1322.2026.71 y N°1322.2026.72 de 31.01.2026, en virtud de los cuales el fiscalizador actuante -luego de realizar la revisión documental pertinente, entrevistar a la organización sindical requirente y al empleador, así como también a parte de las trabajadoras de la muestra total revisada-, constató que la empresa da cumplimiento al derecho a sala cuna pagando los gastos que esta irroga directamente al establecimiento al que la trabajadora lleva sus hijos menores de dos años, para lo cual cuenta con convenios de sala cuna con distintas instituciones. De esta manera, si los/as hijos/as de las trabajadoras no pueden asistir a una sala cuna debido a una indicación médica, se otorga un bono compensatorio de sala cuna, cuyo monto asciende a \$450.000.- de acuerdo con el convenio colectivo vigente.

Establecido lo anterior, cumpla con informarles que los incisos 1°, 3° y 5° del artículo 203 del Código del Trabajo establecen, respectivamente, lo siguiente:

“Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años”.

Respecto de la disposición legal citada, la doctrina vigente de este Servicio, contenida entre otros en el Dictamen N°2233/129, de 15.07.2002, indica que el empleador puede cumplir su obligación de disponer sala cuna, a través de alguna de las siguientes alternativas:

- 1.- Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo;
- 2.- Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y
- 3.- Pagando directamente los gastos de la sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Conforme con lo anterior, la doctrina institucional ha establecido que dicha obligación no puede ser cumplida mediante la entrega de una suma de dinero equivalente o compensatoria de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, considerando, además, que se trata de un beneficio de carácter irrenunciable.

Sin perjuicio de lo expuesto, esta Dirección ha emitido pronunciamientos como el Dictamen N°642/41, de 05.02.2004, autorizando la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, en determinados casos y atendido diversos factores, entre los que se encuentran las condiciones y características de la respectiva prestación de servicio de la madre trabajadora, el que laboren en lugares en que no existen servicios de sala cuna autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, actualmente, el Ministerio de Educación, o en faenas mineras alejadas de centros urbanos y/o en turnos nocturnos o cuando las condiciones de salud que afecten a los menores, hijos de las beneficiarias, que impiden su asistencia a tales establecimientos.

Lo anterior encuentra su fundamento, principalmente, en el interés superior del niño, que justifica que, en situaciones excepcionalísimas y debidamente ponderadas, la madre trabajadora pueda acordar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por tal concepto, por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna, cuando no está haciendo uso del beneficio a través de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, considerando siempre el resguardo del niño o niña.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, el Dictamen N°6758/086, de 24.12.2015, reconsideró parcialmente la doctrina vigente a esa fecha respecto a las solicitudes de autorización de pago de bono compensatorio, precisando: *"(...) que el monto a pactar, debe ser equivalente a los gastos que irrogan tales establecimientos en la localidad de que se trate, de manera que permitan financiar los cuidados del niño y velar por el resguardo de su salud integral.*

Lo anterior, no obsta que este Servicio en uso de sus facultades fiscalizadoras proteja el correcto otorgamiento a las trabajadoras del beneficio de sala cuna o del bono que lo compense en su caso, cuyo incumplimiento es susceptible de ser sancionado conforme al artículo 208 del Código del Trabajo.

Cabe mencionar, que respecto de las otras situaciones excepcionalísimas que de acuerdo a nuestra doctrina institucional vigente hacen procedente que las partes acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, tales como las características especiales de la prestación de los servicios de las madres trabajadoras, o que ellas se desempeñen y residan en localidades donde no existe establecimiento de sala cuna autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles o, que laboren en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, deben continuar siendo presentadas ante esta Dirección, para que previo análisis de los antecedentes aportados se evalúe la procedencia de su pacto".

Por otra parte, el artículo 206 del Código del Trabajo, en sus incisos primero al quinto, 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 norma legal precedentemente transcrita es posible colegir que la madre trabajadora tiene derecho a disponer de una hora al día, a lo menos, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, tiempo que se considera trabajado para todos los efectos legales. Dicho beneficio puede ser ejercido a través de alguna de las diversas modalidades que el precepto contempla, la que en todo caso debe ser acordada con el empleador, a saber: i) en cualquier momento dentro de la jornada; ii) dividiendo dicho tiempo, a solicitud de la interesada, en dos porciones, o bien, iii) postergando o adelantando, en una o en media hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho 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, contemplándose en aquellas empresas que están obligadas a mantener salas cunas, que el período de tiempo de que tienen derecho a disponer las trabajadoras para efectos de dar alimento a sus hijos menores 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 que ésta deba emplear para el viaje de ida y vuelta.

De esta forma, resulta inconcuso que el derecho de alimentación aplica respecto de todas las trabajadoras que tengan hijos/as menores de dos años, sin distinción, y que los derechos accesorios contemplados en el inciso quinto del

artículo 206 del Código del Trabajo -el derecho al tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre y el derecho al pago del valor de los pasajes por el respectivo transporte- tienen como supuesto que la trabajadora se desempeñe en una empresa que se encuentra obligada a proveer sala cuna.

Al respecto, resulta preciso considerar que la doctrina vigente de este Servicio, contenida en el Dictamen N°2.495/67 de 07.06.2017, establece que: *“Los derechos contemplados en el artículo 206 inc. 5° del Código del Trabajo, a saber, la ampliación del lapso de permiso para alimentar al hijo menor de dos años por el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre y el pago del valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la trabajadora, le corresponden a todas las dependientes que, prestando servicios en una empresa que está obligada a lo preceptuado en el artículo 203 del mismo código, gozan del derecho de alimentación de sus hijos, incluyendo a aquellas que, durante la jornada, no hacen uso de la respectiva sala cuna, manteniendo al menor en su hogar o en un lugar distinto, dentro de los cuales igualmente ha de comprenderse a las trabajadoras que han pactado con la empresa la sustitución del servicio de sala cuna por el pago lícito de un bono compensatorio”*.

El precitado dictamen fue complementado mediante el Dictamen N°1.086/11 de 26.03.2019, indicando que: *“La trabajadora que mantiene a su hijo menor de dos años en su hogar y ejerce el derecho de alimentación postergando el inicio o anticipando el término de la jornada en una o media hora, no tiene derecho a acceder a los derechos que consagra el inciso 5° del artículo 206 del Código del Trabajo, esto es, el pago del valor de los pasajes y la ampliación del lapso de permiso”*.

Pues bien, consta en los informes de fiscalización evacuados que el Convenio Colectivo suscrito por Servicios Médicos Tabancura SpA y Centro de Diagnóstico Clínica Tabancura SpA con el Sindicato de Empresas Profesionales Red Salud Vitacura, vigente entre el 31.01.2025 y el 09.05.2027, contempla en sus cláusulas Trigésima Novena y Cuadragésima, los beneficios denominados “Asignación de Sala Cuna” y “Asignación de Cuidadora”, respectivamente, en los siguientes términos:

“Trigésimo Noveno: Asignación Sala Cuna.

a) Sala cuna. La Clínica, de acuerdo a la legislación vigente, contratará salas cunas para los hijos menores de dos años de las trabajadoras de las empresas. Incluyendo salas cunas de funcionamiento en horario nocturno para aquellas trabajadoras que se desempeñen en la Clínica en tal horario.

La Clínica pagará hasta \$550.000.- (quinientos cincuenta mil pesos) por matrículas y \$550.000.- (quinientos cincuenta mil pesos) mensuales por cada hijo de la trabajadora cuya edad sea entre o a 2 años condicionado a que la sala cuna esté debidamente reconocida por la JUNJI.

Para el traslado a salas cunas, el empleador continuará pagando el valor de los pasajes equivalente a \$2.000.- (dos mil pesos) diarios por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre tal como lo ha venido haciendo hasta la fecha, aplicando reajustabilidad semestralmente.

Estas asignaciones tendrán una reajustabilidad anual en enero de cada año, según el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor, el primer reajuste se aplicará en enero de 2026.

Cuadragésimo: Asignación de cuidadora.

Tratándose de trabajadoras que por escrito comuniquen a la empresa la imposibilidad de llevar a Sala cuna a sus hijos que estén en edad para ello (menores de 2 años), y fundamenten dicha decisión en razones de salud del menor debidamente acreditadas, la empresa en apoyo a la maternidad y al interés superior del niño, pagará directamente a la trabajadora una cantidad que le permite solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios de cuidado. El monto actual de esta asignación será ajustado a partir de enero del año 2025 a \$450.000.- (cuatrocientos cincuenta mil pesos) no imponibles y mensuales, monto que será pagado junto con la remuneración mensual de la trabajadora y mientras dure el beneficio legal de derecho a Sala cuna o la condición de salud del menor. Esta asignación tendrá una reajustabilidad anual en enero de cada año, según el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor, el primer reajuste se aplicará en enero de 2026.

Esta asignación sólo se pagará íntegra cuando la trabajadora asista a su trabajo el mes completo; por lo tanto, se pagará en forma proporcional a los días efectivamente trabajados cuando presente uno o más días de inasistencia durante el mes de que se trate. Para estos efectos no se considerará como inasistencia aquellos días en que la trabajadora se encuentre con licencia médica.

En caso de que cesen las condiciones que llevaron a la trabajadora a disponer el cuidado del menor en su propio hogar y opte por el beneficio de sala cuna, dejará de percibir esta asignación y se asignará una sala cuna conforme con la normativa vigente”.

Así también, se constató respecto de las empresas indicadas anteriormente que estas mantienen convenios de sala cuna con distintas instituciones para dar cumplimiento a lo previsto en el inciso quinto del artículo 203 del Código del Trabajo, cuya denominación, horarios de atención y lugares donde se encuentran sus respectivos establecimientos de sala cuna se detallan en la siguiente Tabla:

Empresa	Horario de atención	Comunas
Sala Cuna y Jardín Infantil Vitamina	Depende de las características de cada centro y se extienden en tres modalidades, durante todo el año: a) horario normal de lunes a viernes, de 7:30 a 19:00 horas; b) horario retail: lunes a domingo de 7:30 a 21:00 horas; y c) horario continuado: lunes a domingo 24 horas.	Los jardines se encuentran ubicados en las comunas de Lo Barnechea, Las Condes, Vitacura, Providencia, Ñuñoa, Peñalolén, La Reina, La Florida, Puente Alto, San Bernardo, Maipú, Cerrillos, Estación Central, San Miguel, Santiago Centro, Recoleta, Huechuraba y Quilicura
Sala Cuna Walt Disney	Jornada diaria de lunes a jueves de 07:30 a las 18:30 horas y el viernes de 07:30 a 17:30 horas, exceptuando los días domingo, festivos, y el 24 y 31 de diciembre.	La Florida
Sala Cuna Pluxee SA	No se indica	(cerca de 460 locales a nivel nacional)

Sala Cuna Pinta Papeles SPA	Jornada diaria de lunes a jueves de 08:00 a las 18:00 horas y el viernes de 08:00 a 17:00 horas; exceptuando los días sábados, domingo, festivos, y el 24 y 31 de diciembre.	Las Condes
Sala Cuna My Little Home	Jornada diaria de lunes a viernes de 07:45 a las 18:00 horas, exceptuando los días domingo, festivos, y el 24 y 31 de diciembre.	Lo Prado
Sala Cuna El Bosque de Los Enanitos	Jornada diaria de lunes a viernes de 08:00 a las 17:00 horas; exceptuando los días domingo y festivos. Además, considera 1 semana en invierno y 1 semana entre Pascua y Año Nuevo como feriado.	Las Condes
Jardín Infantil Caramelo Limitada	Jornada diaria de lunes a viernes de 08:00 a las 18:00 horas; exceptuando los días sábados, domingo, festivos, y el 24 y 31 de diciembre.	Las Condes

Así las cosas, tratándose de la empresa Centro de Diagnóstico Clínica Tabancura SpA, es preciso considerar que, según consta en el Informe de Fiscalización N°1322.2026.72 de 31.01.2026, cinco trabajadoras se encuentran haciendo uso del beneficio de sala cuna, ninguna de las cuales pertenece a la organización sindical requirente. No obstante, cuatro de ellas reciben el bono compensatorio de sala cuna y aquella que se encuentra utilizando la sala cuna, bajo la modalidad prevista por el empleador, lleva a su hijo/a menor a un establecimiento ubicado en la comuna de La Florida, residiendo en la comuna de Puente Alto.

Ahora bien, dichas trabajadoras cuentan con un régimen de jornada ordinaria de trabajo de 42 horas semanales, con diferentes horarios, y tres de ellas refieren al fiscalizador actuante no tener impedimento alguno para ejercer el derecho de alimentación del hijo/a menor, entrando una hora más tarde o saliendo una hora antes del término de su jornada laboral.

Por otra parte, de acuerdo con lo expuesto en el Informe de Fiscalización N°1322.2026.71 de 31.01.2026, la empresa Servicios Médicos Tabancura SpA cuenta con la Resolución Exenta N°1360-3929/2024 de 08.02.2024, mediante la cual se renueva el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, por un período de tres años, respecto de los siguientes puestos de trabajo: auxiliar de banco de sangre, auxiliar de enfermería, auxiliar de esterilización, auxiliar de farmacia, auxiliar de imagenología, auxiliar de laboratorio, auxiliar de servicios generales, enfermera, operador de esterilización, químico farmacéutico, tecnólogo médico y kinesiólogo.

El sistema excepcional autorizado comprende los siguientes ciclos de trabajo, con una jornada laboral de 12 horas diarias y un tiempo destinado a colación de una hora imputable a la jornada, con un promedio de 42 horas semanales en el respectivo ciclo, a saber:

- a) Dos días de trabajo continuos, seguidos de dos días de descanso continuos, con los siguientes horarios: i) de 08:00 a 20:00 hrs., ii) de 08:30 a 20:30 hrs. y iii) de 09:00 a 21:00 hrs. (2X2 diurno).
- b) Tres días de trabajo continuo seguidos de un día de descanso, en los siguientes horarios: i) de 20:00 a 08:00 hrs., ii) de 20:30 a 08:30 hrs. y iii) de 21:00 a 09:00 hrs. (2X2 nocturno).

Ahora bien, de acuerdo con lo informado por el fiscalizador actuante, en la empresa ya individualizada existen veinticinco trabajadoras que utilizan el beneficio de sala cuna, de las cuales veintidós reciben el bono compensatorio de sala cuna por la imposibilidad de llevar a sus hijos/as menores de dos años a la sala cuna por razones de salud de estos y tres utilizan alguna sala cuna de aquellas que cuentan con convenio con el empleador. En este último caso, todas utilizan salas cunas ubicadas en sus comunas de residencia (Las Condes, Huechuraba y Quilicura, respectivamente).

Así, se revisó una muestra de diez trabajadoras que hacen uso del beneficio de sala cuna, constatándose que cinco de ellas tienen una jornada sujeta a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, con turno de trabajo de 42 horas semanales, de 08:00 a 20:00 y de 20:00 a 08:00 hrs., con una hora de colación imputable a la jornada (2X2 diurno/nocturno) y cuatro trabajadoras cuentan con un régimen de jornada ordinaria de trabajo de 42 horas semanales, con diferentes horarios, mientras que una trabajadora se encuentra excluida de limitación de jornada de trabajo, de acuerdo con el artículo 22, inciso segundo, del Código del Trabajo.

Pues bien, entrevistadas seis trabajadoras de la muestra por el fiscalizador actuante, todas ellas indicaron que no tienen impedimento alguno para ejercer el derecho de alimentación del hijo/a menor, el que indican ejercen entrando una hora más tarde o saliendo una hora antes del término de su jornada laboral.

Sin embargo, de la revisión de los registros de asistencia, el funcionario verificó solo respecto de cuatro de ellas que existe una modificación en la distribución de la jornada diaria atribuible al tiempo utilizado para el ejercicio del derecho de alimentación, cuya extensión varía en cada caso, dos de las cuales se encuentran afectas al sistema excepcional de distribución de jornada y descansos autorizado y dos trabajadoras tienen una jornada ordinaria de 42 horas semanales, constatándose respecto de todas ellas la ampliación del tiempo para el traslado por treinta minutos, al menos.

En este caso, la representante del empleador entrevistada por el fiscalizador actuante manifestó que la empresa da cumplimiento a lo previsto en el inciso quinto del artículo 206 del Código del Trabajo, considerando un aumento de la hora de alimentación en virtud de la lejanía de la comuna de destino respecto de la ubicación de la clínica, sumando desde 15 a 45 minutos, dependiendo de la comuna de residencia de la trabajadora, según un listado utilizado por la empresa a tal efecto.

Por último, cabe indicar que, en el caso de aquellas trabajadoras de la muestra se estableció que dos de ellas -que realizan turnos de 2X2 (diurno/nocturno) de 08:00 a 20:00 hrs y de 20:00 a 08:00 hrs- han pactado con el empleador una modalidad de

ejercicio del derecho de alimentación del hijo/a menor llamada "acumulación de horas", mediante la cual ellas hacen uso de la prerrogativa legal acumulando las horas que corresponden hasta completar doce, lo que implica no asistir al siguiente turno.

Cabe tener presente que la doctrina de este Servicio 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, la situación de las trabajadoras indicadas se aviene con lo expuesto en la jurisprudencia administrativa de este Servicio, que ha autorizado la compensación monetaria del beneficio de sala cuna, en determinados casos y atendiendo diversos factores, entre los que se encuentran las condiciones y características de la respectiva prestación de servicio de la madre trabajadora, como ocurre en la especie, en que se desarrolla una jornada de trabajo bajo un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos que implica laborar en horarios nocturnos en que, por regla general, los establecimientos de sala cuna no funcionan (Aplica Ords. N°79 de 03.02.2026, N°741 de 13.11.2024 y N°1.974 de 30.05.2019).

Ahora bien, de acuerdo con lo señalado, 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. En dicho caso, el acuerdo que se suscriba a tal efecto debe indicar el número total de horas que el empleador debe otorgar a la madre trabajadora para compensar aquellas que no pudo hacer efectivas durante su ciclo de trabajo, debido a las especiales condiciones en que se prestan los servicios (Aplica Dictamen N°3.149/45 de 23.06.2015 y Ord. N°16 de 12.01.2026).

Lo anterior, considerando que el derecho a dar alimento fue concebido por el legislador para llevarse a cabo mediante alternativas, para establecer un margen flexible de negociación entre el empleador y la madre trabajadora que contemple no solo la protección de la maternidad, sino que también los derechos del hijo/a (Aplica Dictamen N°421/6 de 28.01.2009).

Conforme con lo expuesto, si no existe un acuerdo de la madre trabajadora con su empleador respecto de la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudo hacer efectivo, debido a 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, corresponde conceder la ampliación de dicho lapso y el pago del valor de los pasajes, de acuerdo con el inciso quinto del artículo 206 del Código del Trabajo.

Por el contrario, si en dicha circunstancia la madre trabajadora ejerce el derecho de alimentación postergando el inicio o anticipando el término de la jornada en una o media hora, manteniendo a su hijo/a menor de dos años en su hogar, no corresponde acceder a los derechos accesorios contemplados en el inciso quinto del artículo 206 del Código del Trabajo, en tanto el mayor gasto y esfuerzo en que se incurre para dar alimentos al menor, que le sirve de fundamento, se disipa si éste se encuentra en su propio hogar (Aplica Dictamen N°1.086/11 de 26.03.2019).


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia judicial y administrativa invocada, cúmpleme informar a Ud. que, en aquellos casos en 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, no acuerda con su empleador la acumulación del tiempo destinado al referido derecho que no pudo hacer efectivo, corresponde conceder la ampliación del lapso utilizado para dicha prerrogativa y el pago del valor de los pasajes, de acuerdo con el inciso quinto del artículo 206 del Código del Trabajo si se ejerce el derecho de alimentación postergando el inicio o anticipando el término de la jornada en una o media hora, manteniéndose al hijo/a menor de dos años en la respectiva sala cuna. En caso contrario, si el menor de dos años se encuentra en su propio hogar, no corresponde acceder a los derechos accesorios indicados anteriormente, en tanto el mayor gasto y esfuerzo en que se incurre para darle alimentos, que sirve de fundamento a aquellos, se disipa en ese evento.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




MGC/lbp/lbp
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes

