



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K: 8450(1928) 2016

6039

Jurídico

ORD.: \_\_\_\_\_

MAT.: Da respuesta a presentación del Colegio San Alberto Hurtado, Fundación Educacional Belén Educa, sobre el permiso de alimentación cuando la madre elige postergar o adelantar en media hora el inicio o el término de la jornada de trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones, de 05.12.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;  
2) Presentación, de 12.08.2016, del Colegio San Alberto Hurtado, Fundación Educacional Belén Educa.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES. COLEGIO SAN ALBERTO HURTADO  
FUNDACIÓN EDUCACIONAL BELÉN EDUCA  
LOS MARES N° 8735  
[csah@beleneduca.cl](mailto:csah@beleneduca.cl)  
PUDAHUEL

22 DIC 2016

Mediante presentación del Ant. 2) solicita a este Departamento un pronunciamiento jurídico que aclare si, respecto al permiso de alimentación establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo, se debe sumar el tiempo de traslado cuando la madre elige postergar a adelantar en media hora, o en una hora el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso primero del artículo 206 del Código del Trabajo, estipula:

*“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.*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere 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, el que puede ejercer a través de alguna de las tres alternativas que la misma norma consigna, siendo una de ellas la de postergar o adelantar en media o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Por su parte, el inciso final del mismo precepto, dispone:

*“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 alimento 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.”*

Por su parte, el inciso 7° del artículo 203 del Código del Trabajo, prescribe:

*“El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento”*

Cabe señalar que la doctrina vigente de este Servicio, sostenida en el dictamen N°4733/063 de 23.11.2009, señala en relación a las normas recién citadas, que refieren a derechos similares, en la medida que cubren el costo de pasajes de transporte, pero de origen distinto, ya que la norma consignada en el inciso final del artículo 206, se refiere al gasto que realiza la madre trabajadora entre la empresa en que labora y la sala cuna y viceversa para dar alimento a sus hijos, mientras que el inciso 7° del artículo 203, establece el gasto en que incurre la trabajadora entre su casa y la sala cuna, para ir a dejar al menor y posteriormente, aquel que realiza para retirar al menor desde la sala cuna.

La conclusión anotada, encuentra su fundamento no tan solo en el tenor literal de cada una de ellas, sino que además en la ubicación que el legislador dio a estos derechos con la modificación introducida por el número 1 del artículo único de la Ley N° 20.166, publicada en el Diario Oficial del día 12 de febrero de 2007, al eliminar el inciso 7° del artículo 203 y suprimir del inciso 8° la frase referida al valor de los pasajes que debía utilizar la madre para ir a dar alimento a sus hijos, trasladando ambos beneficios al inciso final del artículo 206.

De esa manera, en opinión de este Servicio, queda en el artículo 203, referido a las salas cunas, el derecho al valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y, en el artículo 206, referido al tiempo de que dispone la madre para dar alimento a sus hijos menores de dos años, tanto el derecho a la ampliación de dicho tiempo en el necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre a la sala cuna, como el derecho al pago del valor de los pasajes por el transporte que deba emplear ésta para su ida y regreso.

En otros términos, el artículo 206 del Código del Trabajo, reconoce claramente dos beneficios a favor de la trabajadora que labora en una empresa obligada a tener sala cuna y que hace uso de ella para los efectos de dar alimento, a saber: 1) ampliación del período de tiempo a que tiene derecho para dar alimento a sus hijos menores de dos años, en lo necesario para el viaje de ida y vuelta y 2) que el empleador le pague el valor de los pasajes por el transporte que deba emplear para la ida y regreso desde la sala cuna.

Entonces, cualquiera sea, de las tres modalidades establecidas en el inciso primero del artículo 206, la convenida con la trabajadora, el empleador se encuentra obligado a pagar los pasajes de ida y regreso de la sala cuna. Por lo que, si la madre trabajadora ha acordado con su empleador la opción de la letra c) de la norma, tendrá derecho tanto a la ampliación del período de tiempo a que tiene derecho para dar alimento a sus hijos menores de dos años, en lo necesario para el viaje de ida y vuelta, como a que su empleador le pague el valor de los pasajes que ella deba emplear al efecto.

A mayor abundamiento, es dable indicar que, el legislador en su artículo 206 establece ambos beneficios en comento, sin hacer distinción alguna en cuanto a su ejercicio por lo que, conforme al aforismo jurídico según el cual cuando el legislador no distingue no es lícito al intérprete distinguir, cabe entonces señalar, que si la madre trabajadora ha acordado con su empleador adelantar en una hora el término de la jornada de trabajo, le asiste igualmente el derecho a exigir la ampliación de dicho permiso de alimentación al tiempo necesario para el viaje de vuelta al lugar de trabajo desde la sala cuna, en el caso de que haya optado por postergar el inicio de la jornada, o del lugar de

trabajo a la sala cuna, si ha elegido adelantar el término de la misma, así como el pago por el empleador del valor de los pasajes por el transporte que deba emplear para tal efecto.


Cabe agregar que cuando la ley establece beneficios han de interpretarse necesariamente de manera extensiva, por lo que si el legislador hubiese querido que la hipótesis de la letra c) del artículo 206 del Código del Trabajo fuera de cargo de la madre trabajadora, lo habría dicho expresamente.

Asimismo, el tenor literal del inciso 7° del artículo 203, expresamente indica que son de cargo del empleador el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento, lo que se entiende se trata del gasto en que incurre la trabajadora entre su casa y la sala cuna, para ir a dejar al menor, como posteriormente aquel que realiza desde la sala cuna a su casa para regresar al menor.

Como puede observarse, de una interpretación sistemática y lógica de los dos preceptos reseñados, aparece que el legislador se preocupó de regular que ambos beneficios establecidos en el artículo 206, operen igualmente a favor de la madre trabajadora que labora en una empresa obligada a tener sala cuna y que hace uso de ella para los efectos de dar alimento, acordando con su empleador la opción de la letra c) de dicha norma.

En consecuencia, atendido lo expuesto, cumpla con informar a Ud. que ambos beneficios establecidos en el artículo 206, 1) ampliación del período de tiempo a que tiene derecho, la madre trabajadora, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, en lo necesario para el viaje de ida y vuelta y 2) que el empleador le pague el valor de los pasajes por el transporte que deba emplear para la ida y regreso de la sala cuna, operan igualmente a favor de la madre trabajadora que labora en una empresa obligada a tener sala cuna y que hace uso de ella para los efectos de dar alimento, acordando con su empleador la opción de la letra c) de dicha norma, esto es, postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**EBP/MECB**  
**Distribución:**

- Jurídico.
- Parte.
- Control.