



DIRECCION  
DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO

Junicio

K. 6359(389)/2000

ORD. No 2613 / 0198

**MAT.:** No se ajusta a derecho que el empleador descúente de la remuneración de la trabajadora los días que no lleva al hijo menor a sala cuna que paga la empresa, por encontrarse enferma acogida a licencia médica.

**ANT.:** Presentación de 28.04.2000, de D. Joel González Chavarría, por Federación Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, art. 203, inciso 1°, y 5°.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen Ord. N° 4502/197, de 14.08.92.

SANTIAGO,

27 JUN. 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SENOR JOEL GONZALEZ CHAVARRIA  
PRESIDENTE FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES  
DE CAJAS DE COMPENSACION  
NATANIEL COX N° 125  
S A N T I A G O /

Mediante presentación del Ant. se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede que se descúente por el empleador de la remuneración de la trabajadora acogida a licencia médica por enfermedad, los días que no lleva al hijo a sala cuna por este motivo.

Se agrega, que el gasto de sala cuna es pagado directamente por el empleador al establecimiento al cual la trabajadora lleva al hijo menor de dos años.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 203, inciso 1°, en su primera parte, del Código del Trabajo, dispone:

*"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".*

De la disposición antes citada se desprende que es responsabilidad de la empresa tener salas anexas e independientes del local de trabajo, para que las mujeres trabajadoras puedan dar en ellas alimento a sus hijos menores de dos años, y puedan dejarlos mientras estén en el trabajo.

A su vez, el inciso 5°, del mismo artículo 203, del Código del Trabajo, prescribe:

*"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".*

De la disposición antes citada se deriva que el empleador puede cumplir con su obligación de mantener sala cuna, en forma alternativa, pagando el gasto de la misma directamente al establecimiento al cual la trabajadora lleva al hijo menor de dos años.

Del análisis conjunto de las normas legales antes transcritas es posible inferir que el gasto de mantenimiento de la sala cuna de la empresa, o la manera alternativa de cumplir la misma obligación, a través del pago al establecimiento externo al cual la trabajadora lleve a su hijo menor de dos años, será de cargo únicamente del empleador.

Precisado que de acuerdo a la ley es el empleador el que debe soportar el costo de mantenimiento o pago de la sala cuna, corresponde concluir que en ningún caso tal costo podría trasladarse y hacerlo recaer sobre la trabajadora, aún cuando se trate de aquellos lapsos durante los cuales no lleve al menor a tal establecimiento por impedimentos tales como enfermedad, si la ley no hace excepción alguna al respecto, y con mayor razón, si ello ocurre por causas ajenas a su voluntad, como sería el caso de no encontrarse trabajando por estar acogida a licencia médica.

Si bien la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. N° 4502/197, de 14.08.92, expresa que el empleador no está obligado a pagar los gastos de sala cuna en los períodos en que la trabajadora no concurre al trabajo por razones de feriado legal, permisos o licencias médicas ello dice relación más bien con la justificación del beneficio o con el derecho a sala cuna mientras la trabajadora se encuentra laborando, por lo que corresponde agregar que la suspensión de dicho pago durante estos lapsos debiera regirse por la convención entre el empleador, contratante de la sala cuna, y la administración del respectivo establecimiento, a fin de lograr el descuento de tales períodos, o lo que las

partes acuerden, pero no aparece procedente que el costo por tales períodos deba trasladarse y soportarlo la trabajadora, si ella no es el sujeto obligado por la ley a proporcionar el beneficio, y aún más, si su impedimento para llevar al menor a sala cuna tales días se debería a un caso fortuito o fuerza mayor, como es la enfermedad acogida a reposo ordenado por licencia médica.

De esta manera, en la especie, cabe concluir que no procede hacer de cargo de la trabajadora el gasto de sala cuna de los períodos durante los cuales no lleva al hijo menor, por encontrarse enferma, por lo que no se ajusta a derecho que el empleador efectúe descuento alguno en su remuneración por tal concepto.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que no se ajusta a derecho que el empleador descunte de la remuneración de la trabajadora los días que no lleva al hijo menor a sala cuna que paga la empresa, por encontrarse enferma acogida a licencia médica.

Saluda a Ud.,

DIRECCION DEL TRABAJO  
27 JUN 2000  
OFICINA DE PARTES

DIRECCION DEL TRABAJO  
CHILE

MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

JDM/emoa

**Distribución:**

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,  
Subdirector, U. Asistencia Técnica XIII<sup>a</sup> Regiones,  
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,  
Sr. Subsecretario del Trabajo.