



**DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO**

K 1798(288)/11

**ORD.:**Nº 2497 / 042 /

**MAT. :** Sala cuna. Licencia Médica. Obligación de pago.

**RDIC.:** El empleador no se encuentra jurídicamente obligado a pagar los gastos de sala cuna durante los períodos en que las trabajadoras que tienen un hijo menor de dos años hacen uso de licencia médica.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 12.05.2011, de la señora Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2)Traslado evacuado el 18.02.2011, por el señor Antigoni Carkovic Stogiannis, Subgerente División Recursos Humanos Isapre Banmédica S.A.

3) Oficios números 1468 y 1470, ambos de 04.04.2011, del Departamento Jurídico.

4) Consulta de 21.02.2011, del Sindicato de Empresa Banmédica S.A.

**FUENTES:** Código del Trabajo, artículo 203.

**CONCORDANCIAS:** Dictamen N°4502/197, de 14.08.1992.

---

**SANTIAGO, 21.06.2011**

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SEÑORES

RAÚL MORENO G. Y MARIBEL FARÍAS L., DIRIGENTES DEL  
SINDICATO DE EMPRESA ISAPRE BANMÉDICA S.A.  
AVENIDA PROVIDENCIA N ° 1979, PISO 8,  
SANTIAGO/

Mediante la presentación del antecedente 4) esa organización sindical requiere un pronunciamiento de esta Dirección relativo a si el empleador se encuentra en la obligación de seguir pagando los gastos de sala cuna en los términos previstos en el inciso 4° del artículo 203 del Código del Trabajo cuando las trabajadoras que tienen un hijo menor de dos años se encuentran haciendo uso de licencia médica.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 203 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. 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*

División Difusión y Comunicaciones

*deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter”.*

El inciso 5° del mismo precepto, por su parte, agrega:

*“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”.*

Ahora bien, del análisis conjunto de las normas legales transcritas precedentemente, se infiere, según lo ha sostenido la jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en el dictamen citado en la concordancia, que el objetivo que tuvo en vista el legislador al imponer a las empresas y a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios, de tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años, facultando al mismo tiempo al empleador para cumplir con dicha obligación pagando él directamente los gastos de sala cuna, fue solamente permitir a las trabajadoras disponer de un lugar donde dejar a sus hijos menores mientras concurren a la empresa a prestar sus servicios.

Lo expresado precedentemente autoriza para sostener que la procedencia del beneficio por el que se consulta está condicionada a que las trabajadoras concurren a desempeñar efectivamente sus labores.

Por consiguiente, toda vez que durante el período en que hacen uso de licencia médica, de feriado legal o de permiso por enfermedad u otra causa, las trabajadoras no deben presentarse a la empresa para la cual prestan servicios, es preciso concluir que en tales situaciones no concurre el requisito básico enunciado precedentemente, cual es, asistir y realizar efectivamente su trabajo, encontrándose, por tanto, liberado el empleador de cumplir con la obligación en comento, cualquiera que sea la forma que dicho cumplimiento revista.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que el empleador no se encuentra jurídicamente obligado a pagar los gastos de sala cuna durante los períodos en que las trabajadoras que tienen un hijo menor de dos años, hacen uso de licencia médica.

La conclusión anotada, válida también para el caso que la madre trabajadora se encuentre haciendo uso de feriado legal o de permiso por enfermedad u otra causa, se encuentra en armonía con la contenida en el dictamen citado en la concordancia.

Saluda a Ud.,

**MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

**MAO/FCGB/fcgb**

**Distribución:**

- Jurídico, Partes, Control
- Boletín, Deptos. D.T., Subdirector
- U. Asistencia Técnica, XV Regiones
- Sr. Subsecretario del Trabajo