

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 21381(1348)/95 ✓

ORD. Nº 135 / 06 /

**MAT.:** No resulta jurídicamente procedente que el empleador cumpla con la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo, pagando directamente a las respectivas trabajadoras una suma de dinero acordada con cada una de ellas para solventar los gastos de sala cuna.

**ANT.:** 1) Ord. Nº 001043, de 13.11.-95, Sr. Inspector Provincial del Trabajo, Talagante.  
2) Presentación de 10.11.95, Sr. Presidente de Corporación Instituto Talagante.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículo 203.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes Nºs. 5831, de 10.12.84 y 8365/252, de 17.-11.87.

---

**SANTIAGO, 8 ENE 1996**

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO

**A :** SR. PRESIDENTE CORPORACION INSTITUTO TALAGANTE

Mediante presentación del antecedente 2) se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si resulta procedente que el empleador cumpla con la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo, pagando directamente a las respectivas trabajadoras una suma de dinero acordada con cada una de ellas para solventar los gastos de sala cuna.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 203 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

" Los establecimientos que ocupen  
" veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, de-  
" berán tener salas cunas anexas e independientes del local de  
" trabajo, en donde las mujeres pueden dar alimento a sus hijos  
" menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.  
" Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comer-

" ciales administrados bajo una misma razón social o personalidad  
 " jurídica cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o  
 " más trabajadores. El mayor gasto que signifique la sala cuna  
 " se entenderá común y deberán concurrir a él todos los estable-  
 " cimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese  
 " carácter".

Del precepto legal transcrito se infiere que los establecimientos en que laboren más de veinte trabajadoras, cualquiera sea su edad o estado civil, están obligados a tener salas cunas anexas e independientes del lugar de trabajo, en donde las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras efectúen sus labores.

Por su parte, el inciso 2º del artículo citado, preceptúa:

" Con todo, los establecimientos a  
 " que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una  
 " misma área geográfica, podrán previo informe favorable de la  
 " Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y  
 " mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de  
 " los niños de las trabajadoras de todos ellos".

Conforme a la norma anotada, los establecimientos ubicados en una misma área geográfica, pueden, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas donde se atienda a los hijos de las trabajadoras de todos ellos.

Por último, los incisos 5º y 6º, de la norma en análisis, previenen:

" 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.

" El empleador designará la sala  
 " cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que  
 " cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines  
 " Infantiles".

De la disposición legal preinserta se colige que se entiende que el empleador cumple con la obligación a que se alude en párrafos precedentes, si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la dependiente lleve a sus hijos menores de dos años, la cual debe ser determinada por el empleador eligiéndola de entre aquellas que cuentan con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

De consiguiente, concordando lo expuesto en los acápite anteriores, preciso es convenir que la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de tres alternativas:

