



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E25430(1504)2019

Jurídico

4291

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sala cuna. Autorización de funcionamiento.
Reconocimiento oficial del Estado. Certificación Junji.

RESUMEN:

El empleador se encuentra obligado a otorgar el derecho a sala cuna de la forma que establece la ley, esto es, mediante un establecimiento certificado, sin perjuicio del derecho que asiste a la trabajadora de llevar a su hija al establecimiento que ella estime conveniente.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 26.08.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal, Dirección del Trabajo.
2. Presentación de 19.07.19 de doña Bárbara Vargas Pereira por Adexus S.A.

G/

SANTIAGO,

06 SEP 2019

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: BÁRBARA VARGAS PEREIRA
JEFA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAS DE ADEXUS S.A.
MIRAFLORES N°383, PISO 20
SANTIAGO**

Mediante presentación del antecedente 2), y en representación de la empresa Adexus S.A., solicita Ud. a esta Dirección un pronunciamiento referido a si es procedente que la trabajadora Sra. Romina Creo Pietropaolo prefiera enviar a su hijo menor de dos años a una sala cuna que no cuenta con reconocimiento de la Junji, y si resulta procedente que la empresa, atendida esta situación, le pague un bono compensatorio del beneficio de sala cuna.

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

En cuanto a su primera inquietud, cabe señalar que de acuerdo con lo informado mediante Ordinario N° 830, de 16.05.2019, por la Superintendencia de Educación, las salas cunas a través de las cuales el empleador da cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo, deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, si su funcionamiento es posterior al 1° de enero de 2017. Si el funcionamiento es anterior a la referida fecha deberá contar con alguna de las certificaciones otorgadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

A este respecto cabe señalar que el artículo 2° de la ley N°20.832 dispone que todos los establecimientos de educación parvularia deben contar, a lo menos, con autorización de funcionamiento, y si reciben aportes regulares del Estado para su operación y funcionamiento, necesariamente, con reconocimiento oficial del Estado. Luego, el artículo 7° de esta misma preceptiva, establece que los establecimientos que no cuenten con alguna de estas autorizaciones no podrán funcionar como tales.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 3° transitorio de esta normativa, los establecimientos de educación parvularia que, con anterioridad al 1° de enero de 2017 se encuentren funcionando sin la certificación que corresponda, deberán obtenerla al vencimiento del plazo contemplado en la ley.

De esta manera, para verificar las certificaciones con las que debe contar un establecimiento para los efectos de cumplir con lo señalado en el artículo 203 del Código del Trabajo se debe distinguir según si el respectivo establecimiento inició sus funciones desde el 1° de enero de 2017 o con anterioridad a esta fecha.

Cabe precisar que si se trata de un establecimiento que inició su funcionamiento con anterioridad al 1° de enero de 2017 éste puede seguir funcionando sin contar con autorización de funcionamiento ni reconocimiento oficial del Estado hasta el 31 de diciembre de 2022, fecha en la cual necesariamente deberán contar con alguna de las referidas autorizaciones, según corresponda, para funcionar.

Sin perjuicio de lo antes señalado, en lo que respecta a la habilitación para celebrar convenios con empleadores que se encuentren obligados a otorgar sala cuna se requiere contar con alguna de las certificaciones que entregaba la Junji, las que mantendrán su validez hasta el 31 de diciembre de 2022 o hasta la fecha que el establecimiento obtenga la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, si ésta es anterior a ese plazo. De esta manera si el establecimiento inició sus funciones con anterioridad al 1° de enero de 2017 y no cuenta con ninguna certificación, no obstante poder seguir funcionando, no podrá celebrar convenios con empleadores para los efectos del artículo 203 del Código del Trabajo.

De esta manera, el empleador se encuentra obligado a otorgar el derecho a sala cuna de la forma que establece la ley, esto es, mediante un establecimiento certificado, sin perjuicio del derecho que asiste a la trabajadora de llevar a su hija al establecimiento que ella estime conveniente.

En cuanto a su segunda inquietud, referida a si resulta procedente que atendida esta discordancia con la trabajadora la empresa le pague un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, cabe señalar que de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en Ordinarios N°s. 3717, de 11.11.2002; 853, de 28.02.2005; 1170, de 08.03.2012 y 2069, de 04.07.2002, tal posibilidad es sólo permitida, de manera excepcional, para casos como el de aquellas trabajadoras que se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos; o que prestan servicios en horarios nocturnos; o en localidades en que no existe ningún establecimiento

que cuente con la debida autorización y cuando las condiciones de salud o los problemas médicos del menor aconsejan no enviarlo a sala cuna, dentro de los cuales no se encuentra la situación por la que se consulta.

Por tanto, y respondiendo derechamente su consulta sobre si procede que la empresa, atendida la situación descrita, pague a la trabajadora un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, cumpla con informar que en caso de existir una sala cuna autorizada en la respectiva localidad no resulta procedente pagar el bono requerido por la trabajadora.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID-ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBAC/MSGC/msgc
Distribución:
- Jurídico
- Partes