



Sala Cuna: una ventana de oportunidad

MARÍA JOSÉ ABUD
SOLEDAD HORMAZÁBAL

DICIEMBRE 2025

Sala Cuna: una ventana de oportunidad

MARÍA JOSÉ ABUD
SOLEDAD HORMAZÁBAL

DICIEMBRE 2025

RESUMEN EJECUTIVO

- Chile mantiene una deuda pendiente con las mujeres: en más de 27 años de discusión legislativa no ha sido posible modificar la actual legislación de sala cuna, existiendo consenso técnico de que esta es altamente perjudicial para las oportunidades laborales de las mujeres en nuestro país y el progreso de miles de hogares de bajos de ingresos encabezados por mujeres.
- El proyecto actualmente en discusión (Boletín 14.782-13) constituye la primera ventana real de avance después de décadas de intentos legislativos, el cual fue presentado en enero de 2022 por el Gobierno del Presidente Piñera y el actual gobierno le ha ingresado en dos ocasiones indicaciones sustitutivas para mejorar la propuesta.
- Sin embargo, aún es fundamental resolver aspectos cruciales para el buen funcionamiento de la reforma los cuáles se resumen en: (1) asegurar que el monto del Fondo de Sala Cuna sea suficiente para acceder a sala cuna, (2) delimitar las obligaciones de los empleadores en la obligación de proveer sala cuna (especialmente los costos de las Pymes de un posible copago) y (3) asegurar una oferta de salas cunas públicas y privadas que cumplan los estándares del Mineduc para el uso del beneficio, permitiendo que las salas cunas con fines de lucro puedan proveer el servicio.
- No existe la formula perfecta para resolver los nudos históricos en la discusión legislativa, sin embargo al ser la principal barrera al empleo formal femenino es fundamental avanzar en un acuerdo para aprobar el proyecto de ley, y así potenciar la participación formal laboral de las mujeres y contribuir a reducir las brechas salariales de género. Adicionalmente, este nuevo esquema promovería la corresponsabilidad y, al reducir los costos de la maternidad, podría incentivar la natalidad.

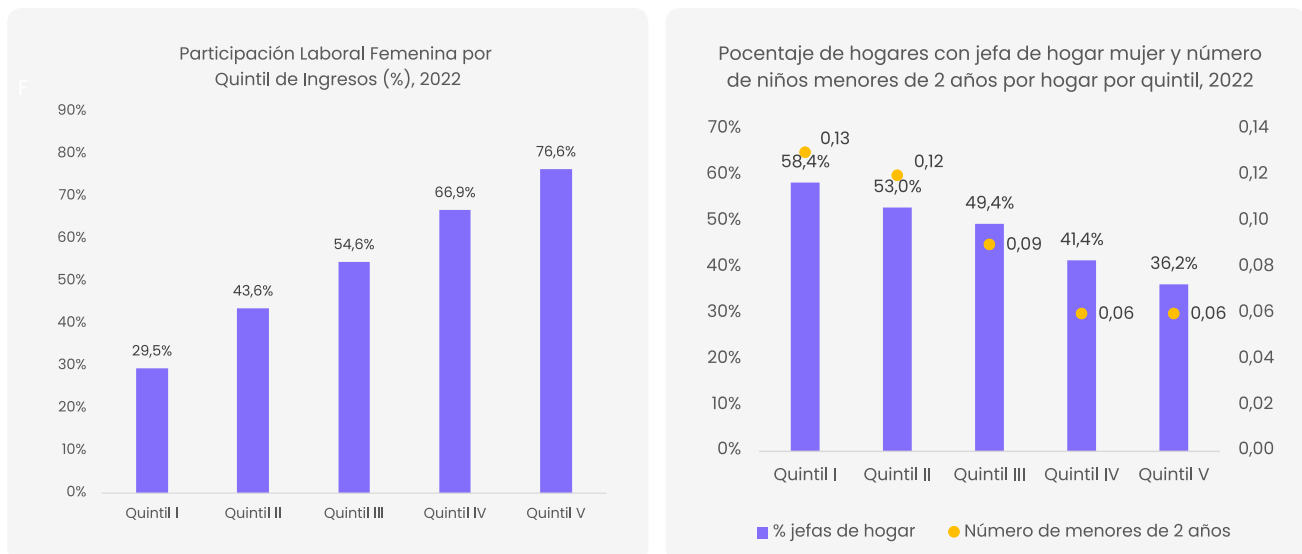
CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO

La normativa vigente de sala cuna (artículo 203 del Código del Trabajo) genera discriminación contra las mujeres al asociar el costo de la sala cuna exclusivamente a la contratación femenina estableciendo que las empresas con 20 o más trabajadoras deben proveer sala cuna a sus trabajadoras con hijos menores de dos años. Además, esta legislación discrimina entre mujeres según el lugar de trabajo en que se desempeñan, ya que unas ostentan el derecho y otras no dependiendo de cuantas mujeres son contratadas.

Lo anterior se traduce en menores incentivos a contratar mujeres (independiente si estas tienen hijos en edad de sala cuna) y contribuye a la brecha salarial de género. En un contexto de baja participación laboral femenina, la cual de acuerdo con el INE es de 53% versus un 71,1% de participación de los hombres urge avanzar en la principal barrera para la contratación formal de las mujeres.

El acceso de calidad a la sala cuna evidencia efectos positivos en la participación laboral femenina y en la reducción de barreras asociadas a la maternidad (Thévenon 2013; Lefebvre y Merrigan 2008; Brill, del Boca y Pronzato 2016). La evidencia además muestra que, en Chile, las mujeres de menores ingresos participan menos del mercado laboral y que en los quintiles de menores ingresos hay mayor concentración de jefas de hogar y más niños menores de dos años por hogar (Figura 1 y 2). Por lo que mejorar el acceso a sala cuna tiene el potencial de ser no sólo una política laboral importante para el acceso al empleo formal de mujeres, sino que también es fundamental para el progreso social de miles de hogares de nuestro país.

Figura 1 y 2:



Fuente: elaboración propia con datos Encuesta Casen 2022.

Fuente: elaboración propia con datos Encuesta Casen 2022.

Pese al consenso técnico sobre los efectos negativos de la actual legislación, no se ha logrado reformar en más de 27 años el artículo 203 del Código del Trabajo, siendo posible agrupar en dos grandes dimensiones los nudos principales de la discusión:

1. Dimensión educacional: sí bien la reforma a sala cuna es una modificación al código del trabajo, tiene una arista educacional asociada a la calidad y a la regulación de los jardines infantiles en los cuáles se podría utilizar el derecho. A su vez, ha habido diferencias sobre la posibilidad de incluir a salas cunas privadas con fines de lucro. Finalmente, el copago asociado al derecho de sala cuna ha sido un tema central en la discusión, existiendo distintas posturas sobre quien debería asumir este costo: los trabajadores, empleadores o el Estado.
2. Dimensión laboral: en el ámbito laboral los nudos del debate se han centrado en determinar si la obligación de proveer este derecho debería continuar recayendo exclusivamente en el empleador como ocurre actualmente, lo cual está asociado a la resistencia de no retroceder en un derecho laboral adquirido por las trabajadoras en empresas con 20 o más trabajadoras.

El proyecto actualmente en discusión (Boletín 14.782-13) constituye la primera ventana real de avance después de décadas de intentos legislativos. Este boletín fue presentado en enero de 2022 por el Gobierno del Presidente Piñera, luego en mayo de 2024 el actual Gobierno ingresó una indicación sustitutiva y luego de acoger algunas recomendaciones de la sociedad civil presentó nuevas indicaciones en octubre de 2025.

PRINCIPALES ASPECTOS DEL PROYECTO EN DISCUSIÓN (BOLETÍN 14.782-13)

El proyecto propone la creación de un Fondo de Sala Cuna conformado por cotizaciones de cargo de los empleadores por todos sus trabajadores, ya sean hombres o mujeres, más aportes estatales en caso de no ser suficiente el financiamiento vía cotizaciones. Se establece que el Fondo hará aportes a las salas cunas para *contribuir* al financiamiento del servicio.

En el proyecto original, el Fondo de Sala Cuna entregaba un aporte monetario para financiar la sala cuna que variaba según el tamaño de la empresa, disminuyendo a medida que aumentaba el tamaño de la empresa. En la propuesta del Ejecutivo, se establece un aporte monetario de igual valor para todas las empresas, lo cual es considerado un avance positivo. Adicionalmente, en las últimas indicaciones se eliminó el monto del aporte del proyecto de ley estableciendo que el monto será determinado por una Comisión Técnica encargada de elaborar un informe que determine el monto del aporte de sala cuna, asegurando la sostenibilidad financiera del Fondo. Este monto será fijado

cada cinco años mediante decreto del Ministerio de Hacienda, suscrito además por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En cuanto al financiamiento, en el proyecto original se creaba una nueva cotización obligatoria a cargo del empleador de un 0,1% de la remuneración, complementado con financiamiento estatal en caso de ser necesario. Mientras que en el proyecto actual, el fondo recibirá un 0,3% de cotización: 0,2% correspondería a una nueva cotización de cargo del empleador y un 0,1% se rebajaría del actual aporte del empleador al fondo solidario del seguro de cesantía.

Originalmente el proyecto de ley establecía que los beneficiarios del derecho de sala cuna serán trabajadoras dependientes, independiente del tamaño de la empresa en la que se desempeñen, trabajadoras independientes y trabajadoras de casa particular. Actualmente el proyecto amplía la cobertura incorporando a padres trabajadores, mientras que en el proyecto original las beneficiarias sólo eran las mujeres trabajadoras y hombres trabajadores que tuvieran el cuidado personal del niño.

Finalmente, entre los principales aspectos de diseño destaca que en la primera versión del proyecto, el beneficio podía utilizarse en salas cunas con reconocimiento oficial o con autorización de funcionamiento, mientras que en la propuesta del Ejecutivo el beneficio sólo se podrá utilizar en salas cunas con reconocimiento oficial, estableciendo que las salas cunas que estén en proceso de obtención del reconocimiento oficial puedan ser parte de la oferta disponible para ejercer el derecho de sala cuna y fijando como plazo hasta el 2034 para que las salas cunas públicas y privadas transiten al reconocimiento oficial.

Aspectos positivos del actual proyecto en discusión:

- Desvincularía el costo de la sala cuna de la contratación femenina, siempre y cuando el aporte de sala cuna sea suficiente para ejercer el derecho y así no sea obligatorio un copago por aporte del empleador.
- Promueve la inserción laboral formal de madres de hijos menores de dos años.
- Avanza en corresponsabilidad, al entregar el beneficio a padres y madres que trabajan y al tener un financiamiento solidario, en el que las empresas realizan aportes por todos los trabajadores mediante la cotización adicional.
- Introduce financiamiento estatal mediante el Fondo de Sala Cuna, hasta ahora el financiamiento recae exclusivamente en los empleadores.
- Reduce costos asociados a la maternidad lo que podría favorecer la natalidad.

TEMAS PENDIENTES:

Este proyecto es un importante avance, sin embargo aún hay aspectos que deben ser modificados para garantizar al menos tres elementos claves: que esta reforma efectivamente no implique costos de contratación asociados a las mujeres especialmente en empresas de menor tamaño, garantizar que sea posible un efectivo uso del beneficio (que exista oferta disponible de salas cunas que cumplan con los estándares de calidad del Mineduc) y que esta reforma no implique costos adicionales a la cotización adicional para las Pymes. Para lograr esto es fundamental las siguientes mejoras:

1. Monto del aporte de sala cuna: asegurar que sea suficiente para cubrir el costo real del servicio para evitar el costo adicional a la contratación de mujeres. Para esto es fundamental:
 - Redefinir el objeto del Fondo de Sala Cuna: es fundamental reemplazar en el texto el rol de “contribuir al financiamiento” por “financiar la sala cuna”. Esto es clave dado que, como se señaló anteriormente, en la última versión del proyecto de ley no se establece el monto de sala cuna, siendo establecido por una Comisión Técnica.
 - Definir mejor el rol y composición de la Comisión Técnica: precisar criterios, atribuciones y metodología para determinar el monto del aporte del fondo, se debe procurar que se incluyan criterios territoriales. Esto último es fundamental debido a que los valores de las salas cunas varían sustantivamente a lo largo del país y no existe actualmente suficiente información disponible para poder estimar los costos promedios de sala cuna para cada comuna. Uno de los grandes desafíos de la Comisión Técnica debería ser el levantar información oficial sobre precios, costos locales y cupos oferta privada de salas cunas, lo cual hoy no existe, dificultando la estimación de un aporte suficiente por parte del Fondo de Sala Cuna. Como referencia, el Informe Financiero que acompaña la última indicación sustitutiva del Ejecutivo utilizan un valor promedio de sala cuna para estimar la sustentabilidad del Fondo de 5,2 UTM mensuales.
2. Delimitar la obligación del empleador de proveer sala cuna:
 - El proyecto de ley debe incorporar una definición clara de cuándo se entiende que el empleador está cumpliendo con su obligación. Por ejemplo, es fundamental determinar mecanismos y responsabilidades en los casos en que no exista oferta de sala cuna disponible, por ejemplo, en sectores apartados o en el caso de turnos nocturnos. El empleador no debiera ser responsable de estas situaciones, por lo que no se le debe exigir financiar alternativas en estos casos. Si bien se debiera evitar dar rango legal al bono compensatorio, este podría ser la solución en situaciones muy excepcionales estableciendo que el Fondo de Sala Cuna en lugar

de entregar el aporte a la sala cuna se lo entregue a el o la trabajadora para que financie el cuidado del niño. El bono compensatorio de cargo del fondo sólo podría ser una alternativa en casos excepcionales definidos con claridad en el proyecto de ley, ya que de lo contrario la tasa de uso del beneficio podría llegar al 100%, provocando problemas de sustentabilidad del fondo.

3. Asegurar una oferta de salas cunas públicas y privadas que cumplan los estándares del Mineduc para el uso del beneficio:
 - Se debe permitir que las salas cunas con fines de lucro puedan obtener el reconocimiento oficial, esto es fundamental para garantizar que existan suficientes salas cunas para el uso del beneficio y para permitir una libre elección entre las salas cunas que cumplen con los estándares del Mineduc. Adicionalmente, es fundamental especificar que el aporte del fondo a las salas cunas no se considere como aporte estatal.
 - Finalmente, sí bien el monto de sala cuna debe ser suficiente para acceder a salas cunas disponibles, es importante que la legislación no prohíba el copago, permitiendo que los padres que deseen acceder a salas cunas de mayor costo puedan realizar aportes adicionales o las empresas que quieran mejorar el beneficio puedan realizar aportes voluntarios.

CONCLUSIÓN: VENTANA DE OPORTUNIDAD

La reforma que se encuentra en discusión representa una gran oportunidad para modificar la actual legislación de sala cuna, en la que existe consenso técnico de que es altamente perjudicial para las oportunidades laborales de las mujeres en nuestro país.

Para lo cual es fundamental mejorar el proyecto alcanzando acuerdos legislativos para resolver los principales temas pendientes los cuáles se resumen en: (1) asegurar que el monto del Fondo de Sala Cuna sea suficiente para acceder a sala cuna, (2) delimitar las obligaciones de los empleadores en la obligación de proveer sala cuna (especialmente los costos de las Pymes de un posible copago) y (3) asegurar una oferta de salas cunas públicas y privadas que cumplan los estándares del Mineduc para el uso del beneficio, permitiendo que las salas cunas con fines de lucro puedan proveer el servicio. Cabe señalar que no existe la formula perfecta para resolver los nudos históricos en la discusión legislativa, sin embargo al ser la principal barrera al empleo formal femenino es fundamental avanzar en un acuerdo para aprobar el proyecto de ley, y así potenciar la participación formal laboral de las mujeres y contribuir a reducir las brechas salariales de género. Adicionalmente, este nuevo esquema promovería la corresponsabilidad y, al reducir los costos de la maternidad, podría incentivar la natalidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Brilli, Y., Del Boca, D., Pronzato, C. D., (2016) "Does child care availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy". *Review of Economics of the Household*, 14(1), 27-51.
- Lefebvre, P., Merrigan, P. (2008) "Child-care policy and the labor supply of mothers with young children: A natural experiment from Canada". *Journal of Labor Economics*, 26(3), 519-548.
- Thévenon, O. (2013), "Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 145, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5k46cvrgnms6-en>.

www.horizontalchile.cl
horizontal@horizontalchile.cl

 [horizontalchile](#)  [horizontalchile](#)  [horizontal_chile](#)  [Horizontal Chile](#)

 HORIZONTAL