

Minuta Proyecto de Ley de Sala Cuna Universal

Ref: Boletín [N°14.782-13](#) que equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, en las condiciones que establece, modifica el Código del Trabajo para tales efectos y crea un fondo solidario de sala cuna.

I. Antecedentes:

- El proyecto de ley se inició por mensaje del Gobierno del expresidente Sebastián Piñera. Fue ingresado con fecha 4 de enero de 2022 ante la Cámara de Diputados. Con fecha 2 de abril de 2024 el Senado aprobó en sala la idea de legislar. El Ejecutivo por su parte, se comprometió a enviar indicaciones sustitutivas al proyecto.
- Este proyecto se presenta luego de que se retirara un proyecto con un objetivo similar ingresado con fecha 17 de agosto de 2018.
- El proyecto de ley tiene por objeto fomentar la participación laboral femenina, sobre todo luego del contexto de pandemia.
- Para ello se propone terminar con la discriminación que hace el art. 203 del Código del Trabajo respecto del derecho a sala cuna para aquellas mujeres que trabajan en empresas donde hay 20 o más trabajadoras.
- Para fomentar esto se pretende crear un Fondo Solidario de Sala Cuna cuyo objeto es la compensación económica a los costos asociados al derecho a sala cuna y con miras a garantizar su cumplimiento. Este fondo se financiará con una cotización de cargo del empleador del 0,1% de las remuneraciones de todos los trabajadores, sin importar si son hombres o mujeres, e independientemente si harán o no ejercicio del derecho.
- Se cree que esta iniciativa beneficiará sobre todo a las mujeres de los últimos quintiles, puesto que la participación laboral femenina decrece a medida que disminuye el nivel de ingresos. Así, quienes más necesitan estar insertas en el mercado laboral, son quienes menos participan de él.

II. Contenido del proyecto:

1. Modificaciones al Código del Trabajo:

- La modificación principal es la eliminación de la limitación del derecho a sala cuna que se establece en el artículo 203 del Código del Trabajo: actualmente sólo lo tienen aquellas mujeres que trabajan en empresas que tienen veinte o más trabajadoras.
- Se busca con esto que todas las mujeres trabajadoras tengan derecho a sala cuna, sin importar el lugar en el que trabajen, ni cuántas mujeres trabajen en dicho lugar.

2. Creación del Fondo de Sala Cuna y sus beneficiarios:

- Para poder dar cumplimiento a la ampliación del derecho establecido, se crea un fondo que tiene por objeto contribuir al financiamiento de la provisión de sala cuna tanto para trabajadores dependientes como independientes, en los términos que la ley señala (art. 2 y 3). Esto porque actualmente los empleadores que tienen menos de veinte trabajadoras, no incurren en gastos de sala cuna. Por tanto, una mera eliminación del límite de veinte trabajadoras, podría volverse inviable para las Pymes y ciertos empleadores si no se cuenta con ayuda financiera.
- Se propone que este fondo sea financiado con una cotización de 0,1% de la remuneración imponible (tope máximo de 60 UF¹) de todos los trabajadores dependientes² e independientes, sean estos hombres o mujeres (artículo 8).
- Este fondo contribuye a compensar en forma total o parcial el gasto en que deben incurrir los empleadores en la provisión del derecho a sala cuna de la siguiente manera (art. 4)³.

Tamaño Empresa	Porcentaje de Aporte Mensual	Límite superior del aporte mensual en UTM	Periodicidad de pago del aporte
Grande	50%	2.89	Semestral
Mediana	70%	4.05	Trimestral
Pequeña	100%	5.79	Bimestral
Micro	100%	5.79	Mensual

- Se establecen los requisitos para que los empleadores puedan acceder al aporte del fondo, tales como certificado de nacimiento, contrato de trabajo, comprobante de pago de matrícula en el establecimiento, etc.
- Se señala que los trabajadores independientes y los empleadores persona natural tienen derecho a recibir un aporte con cargo al fondo que se sujetará a los límites establecidos para las microempresas. Se señala a su vez los requisitos para acceder a dicho beneficio (art. 5).
- Se señala que será la Superintendencia de Pensiones la que establecerá el procedimiento para solicitud, pago y reclamo del aporte (art.6).

¹ El proyecto de ley se remite al artículo 16 del DL 3.500 que establece el sistema de pensiones, para señalar el tope de la remuneración máxima imponible.

² Trabajadores del sector privado, empresas públicas creadas por ley y sociedades anónimas en que el Estado tenga participación.

³ Para efectos de la clasificación de las empresas según su tamaño, se estará a lo establecido en el artículo 2 de la ley N° 20.416, conforme a la información que entregue anualmente el Servicio de Impuestos Internos al Instituto de Previsión Social (art. 4 del proyecto de ley). Este artículo considera que son empresas de menor tamaño las microempresas, pequeñas empresas y medianas empresas. Para su clasificación señala una serie de reglas a considerar.

3. Financiamiento y administración del fondo:

- Además de la cotización del 0,1% de la remuneración imponible con tope máximo de 60 UF, se señala que el fondo se financiará también con la rentabilidad que genere la inversión de los recursos del Fondo (sin que los incrementos de las cotizaciones aportadas constituyan renta para efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta); con los reintegros que se hagan al fondo en virtud de las sanciones aplicadas por proporcionar, declarar o entregar información falsa (artículo 14); y con el producto de las multas, reajustes e intereses que sean conformes a esta ley.
- En el caso de que los recursos del fondo sean insuficientes para compensar al empleador, la diferencia será de cargo fiscal (artículo 8 inciso 2°).
- El Fondo será administrado por la Tesorería General de la República, será un patrimonio independiente y separado del Tesoro Público (art. 9).
- Los recursos del fondo sólo pueden destinarse al pago del aporte de sala cuna. Se establece también, una limitación para que los costos de administración en que incurra el Servicio de Tesorerías no podrán en cada año calendario exceder de un 13% de las cotizaciones recaudadas (art.7).

4. Establecimiento de sanciones (art. 12, 13 y 14).

- La fiscalización corresponderá a la Superintendencia de Pensiones.
- Control administrativo a cargo del ISP (Instituto de Salud Pública) del uso efectivo de los aportes (niño efectivamente matriculado y que asista). Informará al empleador de las inconsistencias. El empleador dejará de estar obligado a proveer sala cuna si persisten inconsistencias, siempre que estas no sean imputables a su negligencia..
- Penas del art. 467 del Código Penal para recibir compensaciones indebidas, entrega de antecedentes falsos y similares.

5. Otras materias.

- No incluye a los funcionarios del sector público (art. 15).
- Se crea un Registro Nacional de Cuidadores (art. 16) de carácter permanente, a cargo del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, cuya finalidad es incorporar en una sola plataforma todos los antecedentes actualizados de los cuidadores y las cuidadoras de niños y niñas menores de dos años, existentes en el país. Un reglamento establecerá las normas que regulen la forma y requisitos para la incorporación a este Registro, así como todas aquellas que sean necesarias para su adecuada implementación y funcionamiento.

III. Comentarios:

1. Los aspectos positivos:

- Es positiva la eliminación del artículo 203 del Código del Trabajo que establece el derecho a la sala cuna sólo para aquellas mujeres que ejerzan funciones en una empresa con 20 o más trabajadoras, ya que opera como un “impuesto al trabajo” desincentivando la contratación de mujeres. Específicamente, las mujeres en empresas con más de 20 trabajadoras ganan, en promedio, entre un 9% y un 20% menos que las mujeres que trabajan en empresas con menos de 20 mujeres⁴.

⁴ Prada, M. F., Rucci, G. y Urzúa, S. S. (2015). *The effect of mandated childcare on female wages in Chile* (No. w21080). Cambridge, MA: National

- Además, el proyecto incentiva la formalidad femenina al asociar el derecho a sala cuna a aquellas trabajadoras formales, lo cual va en directo beneficio de las mujeres de menores ingresos. En efecto, la tasa de participación femenina en el primer quintil es casi de un 30%, versus un 76,6% en el último quintil. La misma brecha se puede observar en el desempleo donde se observa un 27% en el primer quintil y un 9% en el último.

2. Posibles mejoras:

- Un gran aspecto a mejorar en la legislación chilena es el incentivo a la corresponsabilidad parental y no solamente a la conciliación laboral. Si bien se plantea que tanto hombres como mujeres contribuyan al fondo, el proyecto no contempla la posibilidad de que los padres trabajadores sean titulares del derecho al cuidado de sus hijos. Es claro que la razón de ello es el aumento de los costos que ello significa. Comprendiendo estas limitaciones presupuestarias, es posible establecer el derecho a sala cuna tanto para la madre como para el padre, pero con una implementación gradual partiendo por los quintiles más vulnerables según el Registro Social de Hogares. Por otro lado, establecer que sea un derecho tanto de madres como de padres permitiría cerrar de forma considerable la brecha de género en la participación laboral obteniendo también un retorno económico⁵.
- Es necesario que el Ministerio de Educación se haga parte del proyecto de ley. Si bien se ha criticado al proyecto de carecer de una perspectiva pedagógica, lo cierto es que el proyecto se integra a la red educativa ya existente, por lo que toca al Mineduc hacerse cargo específicamente de asegurar la oferta, ya sea pública o privada, y la calidad del sistema. En efecto, si bien se ha avanzado en el aseguramiento de la calidad de la educación parvularia, no existen al día de hoy registro de la oferta de sala cuna a nivel nacional, necesario para poder hacerse cargo de un posible aumento de la demanda, para una correcta fiscalización y aseguramiento de la calidad.
- También debe darse una respuesta a nivel de sistemas, educativo y laboral, sobre la situación en que quedan todos los niños mayores de dos años que por edad aún no ingresan al sistema escolar, cuyas madres trabajan. Lo cierto es que la dificultad para trabajar no desaparece cuando los niños cumplen dos años, por lo que queda un vacío que hay que considerar.

3. Dudas:

- Con respecto al Registro de Cuidadores, no hay mayor claridad de su objetivo o modo en que se procede, más allá de tener una plataforma con antecedentes. Algunos plantean que fomenta la desregulación del sistema, pero la ley no señala que existe financiamiento del fondo para esta modalidad. Por esto, habría que dejar claro en la ley cuál es el objetivo de este Registro.
- El financiamiento parece insuficiente, por cuanto la población objetivo sería mayor a la calculada en el informe financiero. En este se consideró como población objetivo al año 10 de implementación de la ley a 104.157 niños. Sin embargo, considerando los datos de la encuesta Casen 2022, la estimación de la población objetivo es de 217.011.- Esto podría tener un impacto en las arcas fiscales, en atención a que si los recursos del fondo son insuficientes, la diferencia será de cargo fiscal.

Bureau of Economic Research.

⁵ Según el informe del Banco Mundial “La mujer, la empresa y el derecho” (2024) si en Chile se aumenta 10 puntos porcentuales la participación laboral femenina, el PIB crecería, por una vez, más de 4 puntos. Asimismo, según proyecciones de CIEDESS, realizadas antes de la pandemia, la participación laboral femenina pasaría del 51% en 2019, al 61% en 2035.