

Sala Cuna Universal: *Una deuda pendiente*



Resumen

- En Chile, la maternidad sigue siendo una barrera para el trabajo formal de las mujeres. Muchas deben dejar sus empleos o recurrir a la informalidad porque no cuentan con redes de cuidado, lo que limita su autonomía económica y profundiza las brechas de género.
- La política actual de sala cuna está desactualizada. Excluye a la mayoría de las trabajadoras, refuerza la idea de que el cuidado es solo responsabilidad femenina y desincentiva la contratación de mujeres.
- Avanzar hacia una sala cuna universal permitiría que más mujeres trabajen, reduciría la informalidad, favorecería el desarrollo infantil y aportaría al crecimiento económico. Sin embargo, el proyecto de ley enfrenta nudos críticos en cobertura y financiamiento que deben resolverse para que el sistema sea sostenible y justo con las familias y empresas.
- Este **Apunte de Política Pública** busca aportar un diagnóstico claro y proponer ajustes que permitan construir un modelo de sala cuna verdaderamente universal, inclusivo y sostenible en el tiempo.

1/

Contexto: la difícil conciliación entre maternidad y trabajo

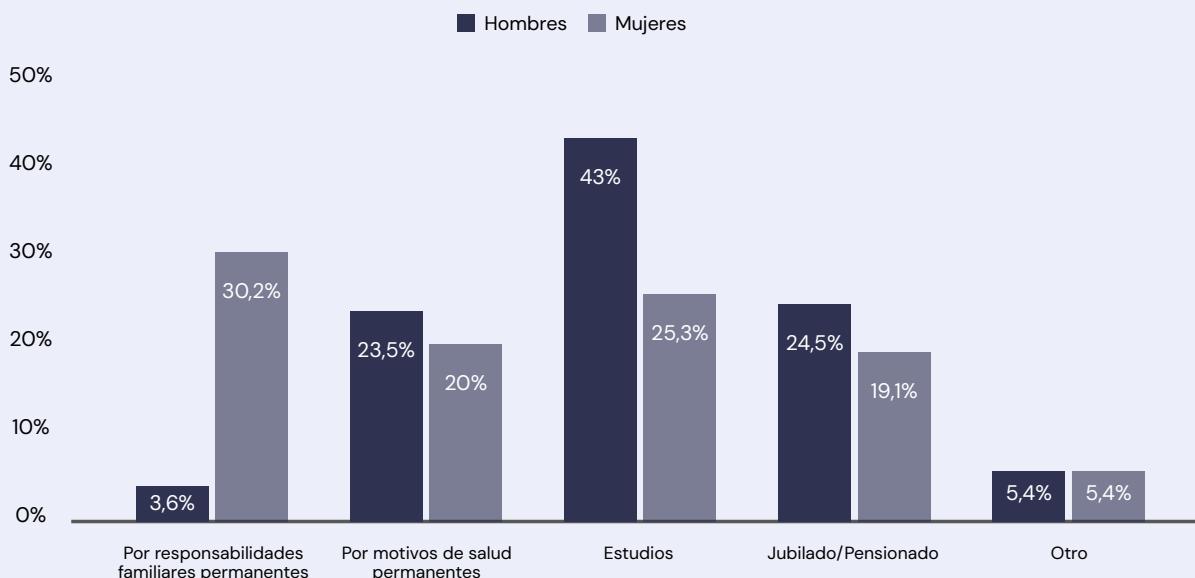
El acceso y participación de las mujeres al mercado laboral tiene una serie de problemas: participan menos que los hombres, tienen mayores tasas de desempleo y suelen estar sobrerepresentadas en trabajos informales.

Un factor clave para explicar esta realidad es que el mercado laboral penaliza la maternidad. Según la Encuesta Nacional de

—
3 de cada 10 mujeres inactivas no trabaja por razones de cuidado vs. 1 de cada 25 hombres inactivo

Empleo, tres de cada diez mujeres inactivas declaran no trabajar por responsabilidades familiares permanentes, mientras que en los hombres sólo uno de cada 25 señala la misma causa (ver [Gráfico 1](#)). Esa pausa laboral se concentra en los primeros años de vida de los hijos y se refuerza por horarios de trabajo rígidos, largas jornadas y ausencia de redes de cuidado asequibles.

Grafico 1: Razones de inactividad laboral en 2025, según sexo



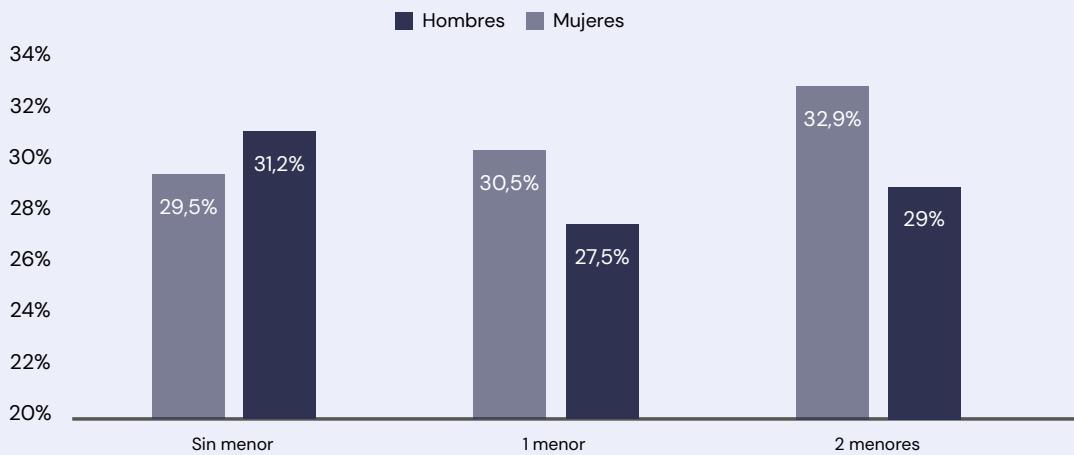
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional de Empleo

—
La presencia de menores en el hogar aumenta la probabilidad de informalidad en mujeres, mientras que en hombres ocurre lo contrario

Cuando las mujeres deben elegir entre generar ingresos y cuidar a sus hijos, a menudo optan por la informalidad. Estudios demuestran que, después del nacimiento del primer hijo, aumenta significativamente la probabilidad de que la madre tome un empleo informal, lo que implica ingresos inestables, falta de protección social y menor experiencia laboral.¹ Como se muestra en el [Gráfico 2](#), la presencia de menores en el hogar aumenta la probabilidad de informalidad en mujeres, mientras que en los hombres ocurre lo contrario: a mayor presencia de menores, menor informalidad.

1 Berniell et al, 2019

Gráfico 2: Tasa de informalidad laboral, según presencia de menores de 5 años y sexo

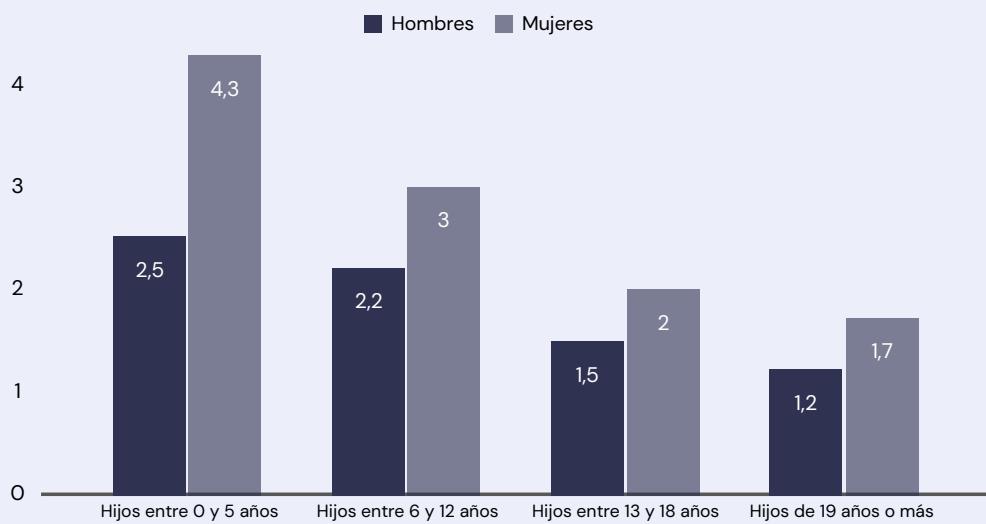


Fuente: elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2022

Las mujeres dedican casi el doble de horas diarias que los hombres al cuidado de menores de 5 años

A esto se suma la escasa corresponsabilidad en el cuidado. Los datos muestran que la mayor parte de esta carga sigue recayendo sobre las mujeres, lo que restringe su participación plena en el mundo laboral. De hecho, ellas dedican casi el doble de horas diarias que los hombres al cuidado de menores de 5 años, brecha que solo comienza a reducirse a medida que los hijos crecen (ver [Gráfico 3](#)).

Gráfico 3: Horas destinadas a labores de cuidado, según sexo del cuidador y edad del menor



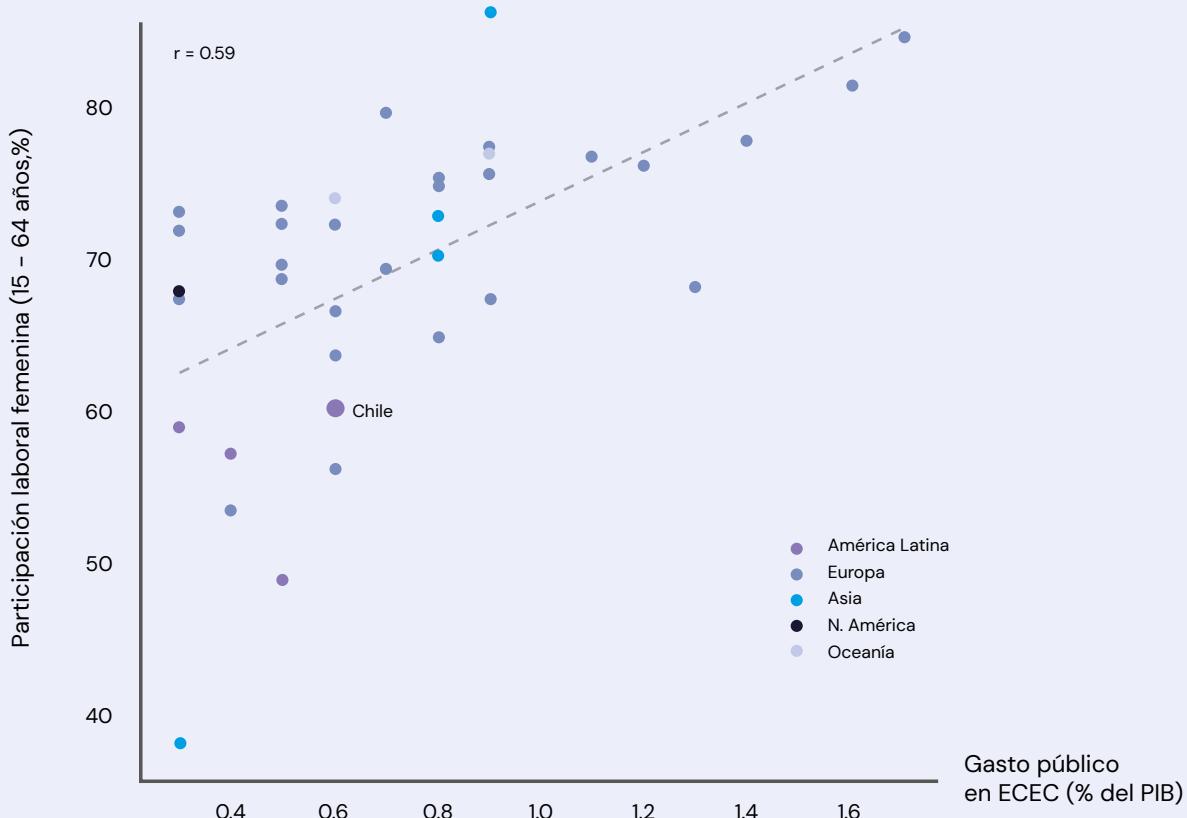
Fuente: Elaboración propia a partir de ENUT, 2023

Una de las formas más efectivas de reducir las brechas de género en el mundo laboral es a través de políticas que faciliten la conciliación entre el trabajo y la vida familiar

Una de las formas más efectivas de reducir las brechas de género en el mundo laboral es a través de políticas que faciliten la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Estas medidas se enfocan principalmente en el cuidado de la primera infancia, etapa crítica en la que –como vimos– la carga suele recaer casi exclusivamente sobre las madres. Bien diseñadas, estas políticas no solo apoyan a quienes ejercen labores de cuidado, sino que también favorecen su inserción y permanencia en el empleo formal, contribuyendo a una mayor equidad en el mercado laboral y a un desarrollo infantil más integral.

En esta materia, Chile sigue al debe. A nivel comparado, nuestro país invierte significativamente menos que el promedio de la OCDE en educación y cuidado de la primera infancia (ECEC), a pesar de que este factor incide de forma directa en la empleabilidad femenina. De hecho, el gasto público destinado a ECEC alcanza apenas el 0,6% del PIB, muy por debajo del promedio de los países desarrollados (ver [Gráfico 4](#)).

Gráfico 4: Relación entre gasto público en ECEC y participación laboral



Fuente: Elaboración propia con datos de la OECD Family Database y del Banco Mundial, World Development Indicators (WDI).

En un contexto donde la maternidad suele traducirse en menor acceso al empleo formal, se requieren políticas que permitan compatibilizar trabajo y familia. **Una de las demandas más transversales es el acceso universal a sala cuna.** Una red de salas cuna accesibles y de calidad permitiría aliviar la carga de cuidados que recae casi exclusivamente en las mujeres y, al mismo tiempo, garantizar un entorno de aprendizaje temprano para niños y niñas.

2 /

Situación actual de la sala cuna en Chile

Chile ya cuenta con una política de sala cuna. Desde los años 70, la ley obliga a las empresas con 20 o más trabajadoras a financiar una sala cuna para los hijos menores de dos años. Aunque fue un avance muy celebrado en su momento, la norma hoy presenta problemas importantes:

A. No es universal:

Excluye a trabajadoras de microempresas, empleadas de casa particular e independientes.

B. Refuerza las brechas de género:

El beneficio se entrega solo a la madre, reforzando la idea de que el cuidado infantil es una responsabilidad exclusivamente femenina.

C. Genera desincentivos para contratar a la trabajadora N° 20:

Contratar a la “trabajadora N° 20” implica un costo adicional para las empresas, lo que termina afectando los salarios femeninos y perpetuando las brechas con los hombres.

En las últimas décadas, cinco proyectos de ley han intentado modernizar esta obligación. Los cuatro primeros no prosperaron

En las últimas décadas, cinco proyectos de ley han intentado modernizar esta obligación. Los cuatro primeros no prosperaron. El más reciente fue ingresado en 2022 –al final del mandato de Sebastián Piñera– y actualmente está en discusión con indicaciones del Ejecutivo. Su objetivo es establecer un derecho universal a sala cuna para cualquier persona trabajadora, independiente del tamaño de la empresa, el tipo de contrato o quién tenga el cuidado legal del menor.

3 /

¿Por qué sería positivo avanzar hacia un beneficio universal de sala cuna?

Contar con una sala cuna universal y de calidad tendría impactos positivos clave, tales como:

- A. **Mayor participación laboral femenina**, sobre todo en sectores vulnerables donde la brecha es mayor.
 - B. **Reducción de la informalidad**, al ofrecer empleos compatibles con la crianza.
 - C. **Mejor desarrollo infantil**, dado que la educación temprana se asocia a mejores resultados a lo largo de la vida.
 - D. **Impulso al crecimiento económico**, ya que se estima que una mayor participación laboral femenina podría añadir entre 8 y 10 puntos al PIB en el mediano plazo.
-

4 /

Nudos críticos del proyecto de ley

El proyecto de ley (boletín 14782-13) que se discute actualmente en el Congreso presenta una serie de nudos críticos que no han sido resueltos. Los principales son dos: cobertura y financiamiento.

A. Demanda y cobertura

- Ampliar el derecho a sala cuna de manera universal multiplicaría la demanda por este servicio. Según estimaciones de CLAPES UC (2025), el cambio podría beneficiar a 85 mil mujeres trabajadoras —dependientes, independientes o de casa

particular— y a cerca de 150 mil padres de menores de 2 años cuyas madres no trabajan.²

La oferta actual no alcanza pero el proyecto sigue exigiendo que toda sala cuna tenga "reconocimiento oficial" del MINEDUC, aunque ya tengan "autorización de funcionamiento"

- El impacto sobre las empresas también sería importante: hoy sólo un 14,6% de ellas (unas 11 mil) cumple con la obligación legal. Con la nueva norma, esa proporción subiría a 42,5% (33 mil empresas), triplicando el universo de beneficiarios.³ Las indicaciones del ejecutivo no recogen este diagnóstico e insisten en dificultar la participación de privados en la provisión del servicio.
- El problema es que la oferta actual no alcanza. El proyecto exige que toda sala cuna receptora de fondos tenga “reconocimiento oficial” del Ministerio de Educación, pero gran parte de la oferta privada funciona sólo con “autorización de funcionamiento”, un trámite más sencillo. Obligar a todas a obtener reconocimiento oficial podría dejar fuera a numerosos establecimientos privados que actualmente absorben demanda, especialmente en zonas donde la oferta pública es escasa.

B. Financiamiento suficiente y sostenible

El costo real de una sala cuna privada promedia

450.000

mensuales

- El proyecto de ley propone financiar el sistema con un 0,2% de cotización sobre remuneraciones imponibles, con cargo al empleador. Con esos recursos se pagaría un aporte máximo de 4,11 UTM mensuales por niño (unos \$269 mil). Sin embargo, hay tres problemas principales:

- El costo real de una sala cuna privada promedia \$452.000 mensuales, dejando un vacío que alguien debe cubrir.⁴
- Para las micro y pequeñas empresas, la cotización extra podría convertirse en una carga excesiva, especialmente en un contexto económico incierto y de encarecimiento del empleo formal.
- Si el monto por niño no se ajusta al alza cuando suben los costos, el sistema puede perder calidad y aumentar el gasto de bolsillo de las familias.

² CLAPES UC (2025). *Proyecto de Ley Sala Cuna Universal: El estado de la discusión*.

³ Dirección del Trabajo (2019). ENCLA.

⁴ CLAPES UC (2025). *Proyecto de Ley Sala Cuna Universal: El estado de la discusión*.

5 /

Recomendaciones de política pública

Para que la sala cuna universal sea una realidad, el proyecto de ley debería considerar algunos ajustes clave:

A. Plan gradual de expansión de la oferta:

Combinar inversión pública con la incorporación regulada del sector privado. Esto permitirá aumentar la cobertura para que el aumento en la demanda pueda ser cubierto por completo. Para esto, es crucial incorporar en el proyecto de ley a salas cunas que hoy operan con autorización de funcionamiento, asegurando estándares de calidad establecidos por MINEDUC y un período de transición para cumplir con el reconocimiento oficial.

B. Elevar el monto del beneficio a 5,8 UTM para cubrir los costos reales del servicio:

Para garantizar su efectividad, el financiamiento debería ajustarse periódicamente mediante un índice actualizado que refleje las variaciones de precios y, al mismo tiempo, establecer cotizaciones diferenciadas según el tamaño de la empresa, evitando sobrecargar a micro y pequeñas. De esta forma se asegura la sostenibilidad del sistema, complementada con un mayor aporte fiscal financiado a través de reasignaciones de gasto ineficiente, en línea con lo recomendado por la Comisión Asesora para Reformas Estructurales al Gasto Público (Septiembre, 2025).

C. Separar discusiones legislativas entre política laboral y educativa:

Distinguir entre la agenda laboral y educativa, manteniendo a la Sala Cuna Universal como un instrumento para promover la inserción laboral femenina y dejando la modernización de la educación parvularia para una discusión legislativa específica y paralela. Así se asegura foco, efectividad y coherencia en ambas agendas, dándole la importancia necesaria a la calidad educativa de la primera infancia.

El financiamiento debería ajustarse periódicamente mediante un índice actualizado que refleje las variaciones de precios

