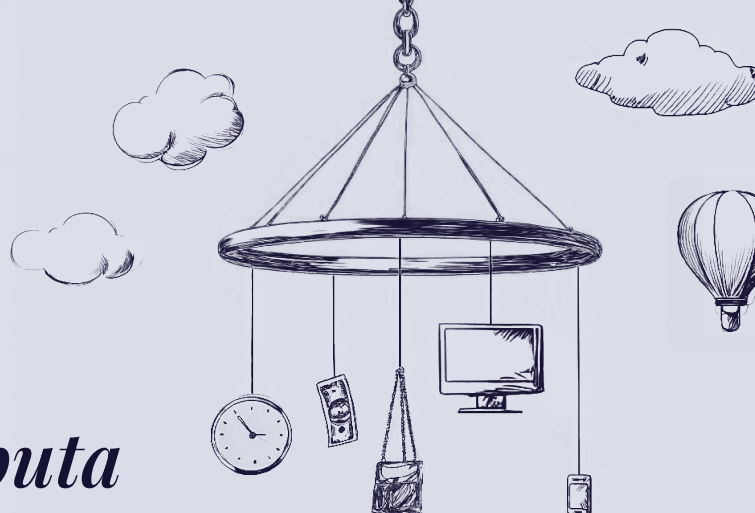


Proyecto de sala cuna universal: *libre elección en disputa*



Resumen

- El proyecto de ley de Sala Cuna Universal busca corregir una discriminación evidente del artículo 203 del Código del Trabajo: que solo las empresas con 20 o más trabajadoras deban financiar sala cuna, dejando fuera a miles de mujeres y familias. En este sentido, ampliar el derecho a sala cuna a toda persona trabajadora con hijos menores de dos años y crear un fondo solidario de financiamiento para estos efectos, son avances importantes
- Sin embargo, tal como está diseñado, el proyecto corre el riesgo de reemplazar una discriminación por otra. Al eliminar la posibilidad de bono compensatorio y exigir que el beneficio se pague directamente a salas cuna que cuentan con Reconocimiento Oficial (RO), se restringe la variedad de modalidades de cuidado disponibles para las familias y se debilita la libertad de elección de la mujer trabajadora. Esto es especialmente relevante considerando que hoy el mecanismo predominante para ejercer el derecho es, precisamente, el bono compensatorio.
- Una verdadera sala cuna universal debe expandir opciones, no reducirlas, y garantizar un sistema que combine estándares de calidad con la flexibilidad que exigen la vida laboral actual, la diversidad de territorios y las necesidades específicas de los niños.

1/

Contexto: qué problema queremos resolver

En Chile, la maternidad sigue siendo una de las principales barreras para la inserción laboral formal de las mujeres. Muchas deben dejar sus empleos o migrar hacia la informalidad ante la ausencia de alternativas de cuidado. Aunque existe el derecho a sala cuna para madres de niños de 0 a 2 años, el sistema actual tiene fallas estructurales:

Solo las empresas con 20 o más trabajadoras financian sala cuna. Esto genera un desincentivo a contratar mujeres para no superar el umbral.

- Discriminación por tamaño de empresa: Solo las empresas con 20 o más trabajadoras financian sala cuna. Esto excluye a miles de mujeres en empresas pequeñas y genera un desincentivo a contratarlas o a superar el umbral de 20 trabajadoras.
- Cobertura limitada y desigual: La asistencia a educación parvularia es baja en menores de dos años, sobre todo en zonas rurales y en hogares vulnerables. El acceso depende más del territorio que de las necesidades del niño.
- La normativa asume que la sala cuna institucional es la única modalidad válida, ignorando que muchas familias requieren alternativas flexibles como cuidado domiciliario, comunitario o apoyo familiar.

El proyecto de Sala Cuna Universal que se tramita en el Congreso intenta corregir estas brechas mediante un nuevo fondo y una lógica de derecho universal, pero descuida un componente crítico: la forma en que hoy se ejerce realmente el derecho, caracterizada por opciones flexibles y adaptadas a la vida de las familias.

2 /

La importancia de los mecanismos de cuidado flexible

Hay 3 premisas que han sido advertidas en la discusión sobre avanzar hacia un derecho universal de sala cuna:

1. La demanda aumentará sustantivamente si el derecho se extiende a todas las personas trabajadoras.
2. La oferta formal es insuficiente y desigual, particularmente la oferta con RO.
3. Las modalidades flexibles han permitido que el sistema funcione pese a su rigidez institucional.

El rol central del bono compensatorio

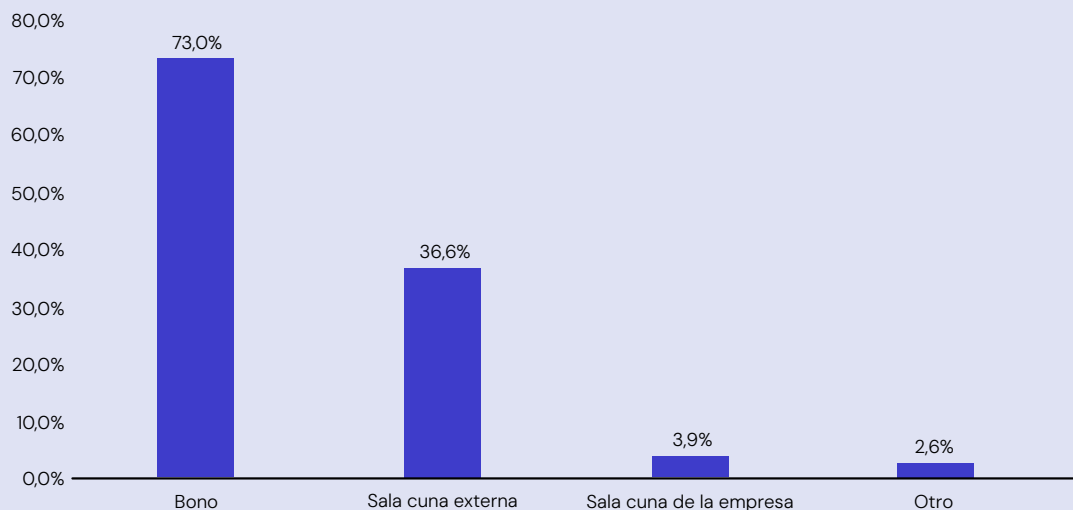
En la práctica, una parte importante de las empresas que hoy cumplen el artículo 203 y que se encuentran obligadas a entregar beneficio de sala cuna lo hacen mediante modalidades flexibles, esto es, bonos en dinero que permiten a la madre o al padre contratar a una cuidadora, pagar a un familiar o adaptar

el cuidado en el domicilio. Dicha modalidad es formalmente conocida como “bono compensatorio”. Este bono consiste en una transferencia acordada entre el empleador y la trabajadora y visada por la Dirección del Trabajo. Dicha transferencia debe ser equivalente al costo real de la sala cuna y se utiliza para financiar alternativas como el cuidado por una trabajadora especializada, el apoyo de un familiar o un arreglo supervisado en el propio domicilio.

73% de las empresas obligadas a proveer servicios de sala cuna declaran usar el bono compensatorio.

Sobre esto, la evidencia es clara: el bono compensatorio es el mecanismo predominante en Chile. La mayoría de las empresas que deben proveer sala cuna optan por esta vía, no por una sala cuna institucional, lo que demuestra la relevancia estructural de este instrumento para el funcionamiento del sistema. De hecho, tal como se muestra en el [gráfico 1](#), el 73% de las empresas obligadas a proveer servicios de sala cuna declaran usar como mecanismo el bono.

Gráfico 1: Distribución porcentual del mecanismo de beneficio para empresas obligadas a proveer sala cuna



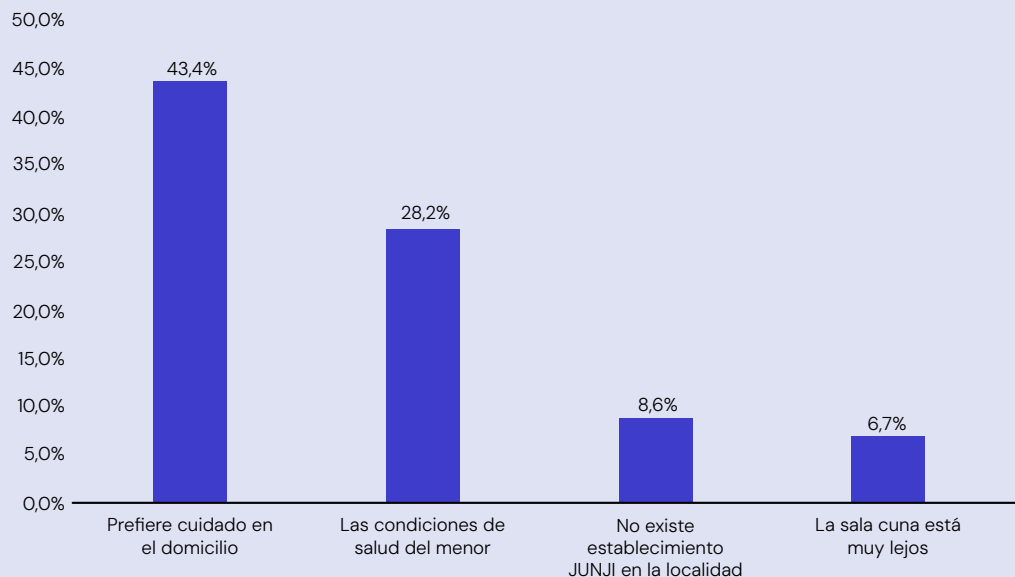
Elaboración propia a partir de ENCLA 2023

Entre las razones más frecuentes para optar por esta vía son:

- Preferencia de la madre trabajadora por el cuidado en casa (43%).
- Condiciones de salud del niño que desaconsejan su asistencia a sala cuna (28%).
- Falta de oferta cercana o adecuada en la comuna (9%).

En síntesis, el sistema actual —con todas sus falencias— ha permitido incorporar flexibilidad y libre elección, elementos cruciales para sostener la participación laboral femenina.

Gráfico 2: Distribución porcentual de razones declaradas para optar por el bono compensatorio



Elaboración propia a partir de ENCLA 2023

3 /

Bono compensatorio: libertad de elección y nueva discriminación

Para muchas mujeres, la decisión de trabajar no se reduce a “tener” o “no tener” sala cuna, sino a cómo se organiza el cuidado.

A. El bono como herramienta de flexibilidad

Aunque el bono compensatorio no está explícitamente consagrado en la ley, se ha consolidado normativamente a través de dictámenes de la Dirección del Trabajo como una vía excepcional y legítima para cumplir la obligación de sala cuna en situaciones donde:

- No existe una sala cuna adecuada o cercana.
- El menor presenta problemas de salud que desaconsejan su institucionalización.
- La familia prefiere organizar el cuidado de otra manera, pero manteniendo el derecho.

En la práctica, el bono ha permitido adaptar el derecho de sala cuna a distintas realidades de familia y territorio, sin obligar a las mujeres a escoger entre trabajar o quedarse en casa cuando el jardín no es la mejor opción para su hijo.

B. Libre elección y trabajo femenino

Para muchas mujeres, la decisión de trabajar no se reduce a “tener” o “no tener” sala cuna, sino a cómo se organiza el cuidado:

- Algunas prefieren sala cuna desde muy temprano por razones pedagógicas o de apoyo a la crianza.
- Otras prefieren que el niño permanezca en el hogar, al cuidado de una persona de confianza, sobre todo durante los primeros meses de vida o cuando hay condiciones de salud especiales.
- Muchas combinan ambas opciones de manera flexible (jornada parcial, días alternados, apoyo familiar).

En ese mosaico de decisiones, el bono compensatorio amplía el menú de alternativas y, por ende, la capacidad de la mujer para negociar jornadas y formas de trabajo compatibles con la crianza, mantener su vínculo laboral sin sacrificar el bienestar del niño, así como elegir qué modalidad de cuidado se ajusta mejor a su proyecto de vida.

C. Qué hace el proyecto con el bono

El diseño propuesto por el Ejecutivo cambia radicalmente el funcionamiento del sistema:

- Crea un Fondo de Sala Cuna financiado por una cotización adicional.
- Establece que el beneficio se ejerce sólo a través de salas cuna con Reconocimiento Oficial, verificadas por el Ministerio de Educación.
- Dispone que el aporte vaya directo desde el Fondo al establecimiento, condicionado a la matrícula efectiva del niño.

En este circuito no hay lugar para el bono en dinero. Al existir un mecanismo único, autosuficiente y formal para cumplir la obligación, la “imposibilidad práctica” que daba origen al bono desaparece; con ella, se extingue también la posibilidad de reconocer formas de cuidado distintas al jardín.

4 /

Nueva discriminación

Al eliminar el bono compensatorio, la política afecta especialmente a:

- Niños con problemas de salud (inmunológicos, respiratorios, trastornos del desarrollo) cuyos médicos desaconsejan la asistencia a sala cuna masiva.
- Madres que, por razones de apego, seguridad o historia familiar, prefieren cuidado en el hogar, sin renunciar por ello a su derecho a trabajar.
- Familias en comunas con escasa oferta formal, donde la única opción real es contratar a una cuidadora o apoyarse en redes familiares.

En todos estos casos, se produce una doble pérdida:

- El niño queda sin acceso al beneficio porque no asiste a sala cuna.
- La mujer trabajadora ve reducida su autonomía para decidir cómo organizar el cuidado sin abandonar el empleo formal.

5 /

Recomendaciones

Para que la Sala Cuna Universal cumpla su objetivo —ampliar derechos, fortalecer la inserción laboral femenina y mejorar el bienestar infantil— es indispensable que la política no elimine alternativas que hoy resultan esenciales para miles de familias. Las siguientes recomendaciones permiten avanzar hacia un modelo realmente universal, flexible y sostenible.

A. Mantener el bono compensatorio como modalidad legal explícita

- Incorporar en la ley el bono compensatorio como mecanismo válido y permanente para ejercer el derecho a sala cuna.
- Establecer causales objetivas, entre ellas:
 - Condiciones de salud del niño que desaconsejan sala cuna.
 - Falta de oferta con RO en un radio razonable.
 - Situaciones excepcionales (cierres, emergencias).
 - Preferencia fundada de la familia, cuando resguarde el interés del niño.
- Entregar certeza jurídica y evitar que el acceso al derecho dependa de interpretaciones administrativas cambiantes.
- Asegurar que ninguna mujer pierda el derecho por no poder —o no querer— institucionalizar a su hijo.

B. Regular y fortalecer el bono, no eliminarlo

- Crear un Registro Nacional de Cuidadores con estándares mínimos (formación básica, seguridad, idoneidad).
- Definir un monto referencial nacional, actualizado anualmente, que refleje el costo real del cuidado.
- Permitir que el bono financie cuidados domiciliarios formales, cuando ello sea la mejor alternativa para la familia.
- Reemplazar la lógica “sala cuna o nada” por un modelo de flexibilidad regulada, acorde a la realidad territorial y laboral del país.

C. Recuperar la lógica del proyecto original: subvencionar el derecho, no solo a la institución

- Volver al espíritu del diseño inicial, que permitiría subvencionar al empleador y no exclusivamente a la sala cuna.
- Evitar que el financiamiento quede atrapado en un único canal (establecimiento con RO), lo que excluye a familias sin oferta cercana.