TRABAJANDO PARA USTED

SALA CUNA UNIVERSAL

Proyecto de Ley Boletín N° 14.782-13 · Ind. Sustitutiva N° 074-374

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Gobierno de Chile

TRABAJANDO PARA USTED

TRABAJANDO PARA USTED

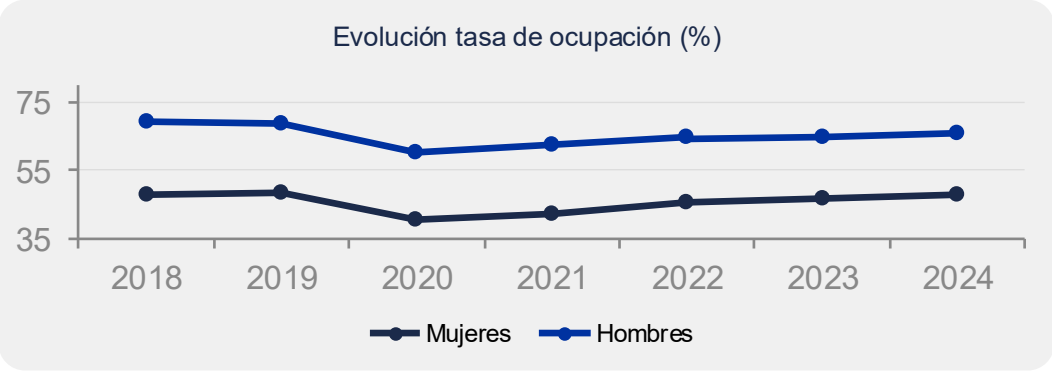
BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL CHILENO

52,7%
Participación laboral mujeres 2024
vs 71,9% hombres

47,8%
Tasa de ocupación mujeres 2024
vs 66,1% hombres

USD 18.612
PIB per cápita mujeres 2022
vs USD 30.337 hombres

21,4%
Brecha salarial de género mensual
Mayor de ALC (prom: 11%)



Hallazgo clave

› La pandemia retrocedió una década los avances en participación femenina.

› La ocupación femenina 2024 (47,8%) no alcanza el nivel pre-pandemia (48,4%).

› La brecha de participación con hijos <5 años es de -27,6 pp.

› Chile tiene la mayor brecha salarial mensual de América Latina.

Fuente: PNUD-OIT (2025) Barreras persistentes para la participación laboral de las mujeres en Chile. INE-ENE 2024.

PRINCIPALES BARRERAS PARA LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

01 Carga Desigual de cuidados

- Un reporte del INE señala que el 33% de mujeres inactivas cita 'razones familiares permanentes'
- En la misma linea 27% señala falta de apoyo en cuidado de hijos como barrera para entrar al mercado laboral (Cadem-ChileMujeres 2024)
- Mujeres dedican casi el doble de tiempo al cuidado que hombres
- Impacto transgeneracional: abuelas dejan de trabajar para cuidar nietos.

02 Acceso insuficiente a sala cuna

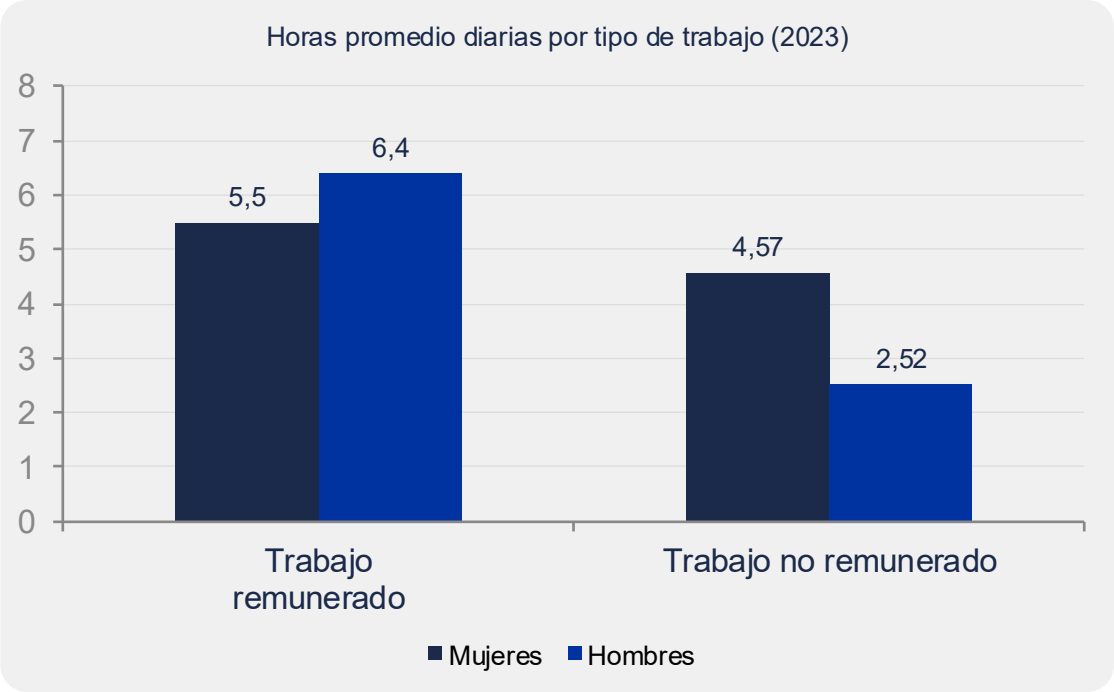
- Solo 37,5% de empresas con trabajadores con hijos <2 años entrega beneficio
- Solo 11% de empleadores están obligados por ley actual
- La norma vigente data de 1917 (Ley N°3.186) sin reforma estructural por 109 años
- Cumplimiento principalmente en grandes empresas formales

03 Bajos salarios y brechas de ingreso

- Brecha salarial mensual: 21,4% en Chile (mayor de ALC)
- 41% de mujeres asalariadas perciben salarios bajos
- Costo de cuidados supera ingresos en rentas bajas: 'plata por plata'

Fuente: PNUD-OIT (2025). ENCLA 2023 (DT). Madero-Cabib et al. (2019). Cadem-ChileMujeres (2024). INE (2023).

EL PESO DESIGUAL DEL TRABAJO DE CUIDADOS (ENUT 2023)



Carga Global Total Trabajo no remunerado

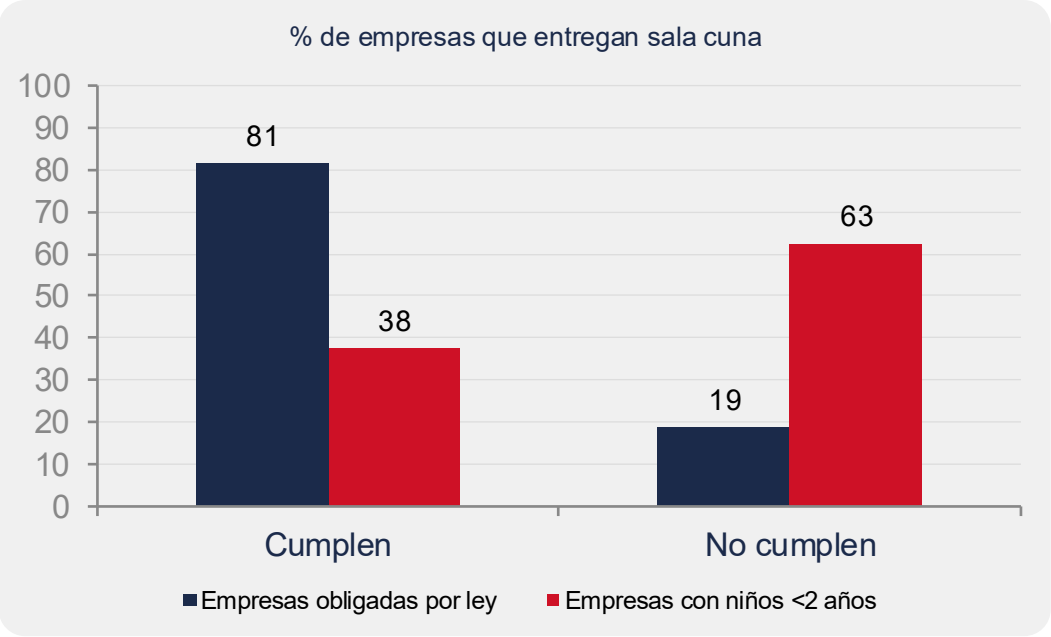
Diferencia: +2,05 hrs diarias de carga sobre la mujer

Implicancia para sala cuna

Las prestaciones de cuidados, y en particular el acceso a salas cuna, son clave para facilitar la participación laboral de las mujeres.

Fuente: INE - II Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT 2023). PNUD-OIT (2025).

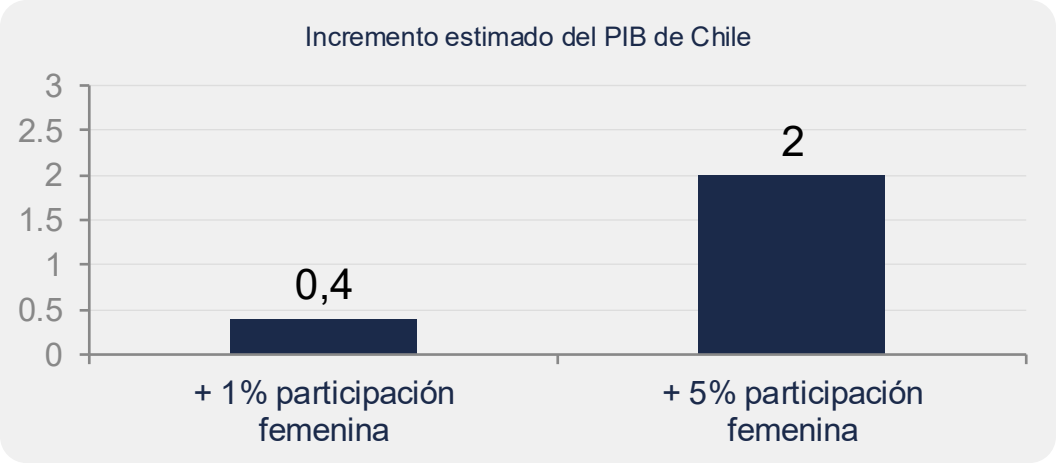
BRECHA ACTUAL EN COBERTURA DE SALA CUNA (ENCLA 2023)



⚠ Sistema vigente:
La obligación nació con la Ley N°3.186 de **1917** y solo cubre empleadores con ≥20 trabajadoras mujeres, equivalente al **11% de los empleadores**. El proyecto de ley extiende el beneficio al **100%** de las trabajadoras sin umbral de empresa.

Fuente: Encuesta Laboral ENCLA 2023, Dirección del Trabajo. Madero-Cabib et al. (2019). PNUD-OIT (2025).

EL COSTO ECONÓMICO DE LA EXCLUSIÓN LABORAL FEMENINA



Sala cuna universal → mayor participación laboral femenina → **mayor PIB y productividad** → mayor autonomía económica de la mujer

Fuente: PNUD (2022) Gender Development Index. PNUD-OIT (2025). Banco Central de Chile (2021).

TRABAJANDO PARA USTED

¿QUÉ CAMBIA CON LA LEY DE SALA CUNA UNIVERSAL?

UNIVERSALIZACIÓN *Art. 203 CT (nuevo)*

Antes: Solo empleadoras con ≥20 trabajadoras mujeres (11% empleadores)

Ahora: TODAS las trabajadoras, sin umbral de empresa ni distinción entre hombre y mujer

Incluye trabajadoras de casa particular e independientes (Fases 2 y 4)

GRADUALIDAD *Art. 4° transitorio.*

Antes: Sin gradualidad: un régimen único desde 1917

Ahora: 4 fases en 48 meses: mujeres primero (mes 12) y personas con Cuidado personal exclusivo, universalización plena (mes 48)

Las mujeres acceden al menos 12 meses antes que los hombres en situación general

PROTECCIÓN VIF *Art. 204 CT*

Ahora: En caso de que ambos progenitores sean beneficiarios, víctimas de VIF acceden sin requerir el acuerdo del agresor.

Acreditación con sentencia penal ejecutoriada

POSTNATAL PARCIAL *Art. 203 inc. 6° CT*

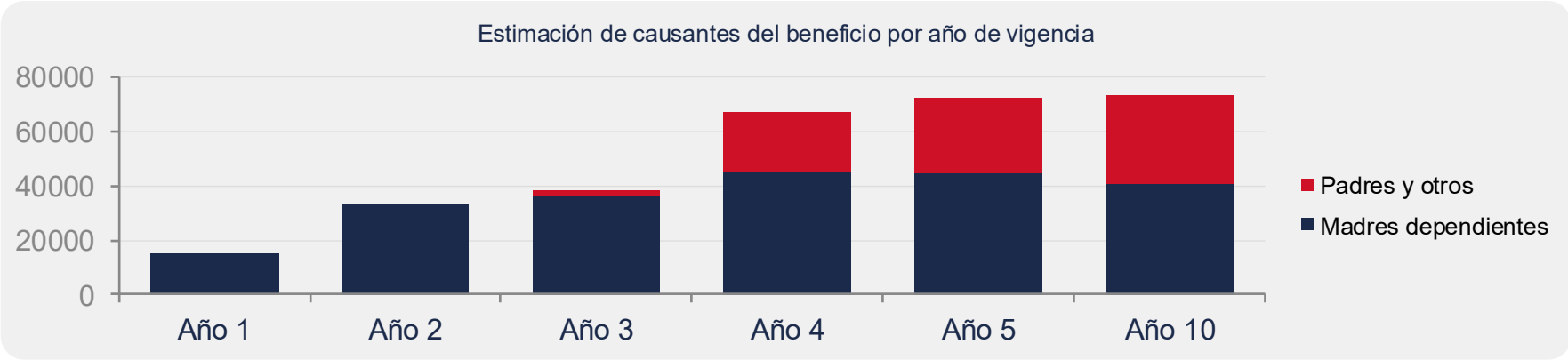
Ahora: Sala cuna compatible con postnatal PARCIAL (media jornada)

Mejora las opciones de retorno gradual al trabajo

Fuente: Indicación Sustitutiva N°074-374, Boletín 14.782-13. Art. 203, 204 CT modificados.

ESTIMACIÓN DE BENEFICIARIAS Y BENEFICIARIOS DEL FONDO

15.241	32.989	67.387	73.449
Año 1 (madres CT)	Año 2 (+ casa particular)	Año 4 (padres incorporados)	Año 10 (régimen pleno)



Fuente: Informe Financiero N°128/15.06.2026, DIPRES. Tabla 1. Tasa de uso estimada: 46% madres año 1 → 70% en régimen. Aporte promedio: 5,2 UTM/mes.

CONCLUSIONES CLAVE

› 109 años desde la Ley N°3.186 de 1917 sin variación sustantiva. Cubre solo el 11% de empleadores.

› Sala cuna es una palanca importante para aumentar la participación laboral femenina: el 27% de mujeres inactivas lo cita como su barrera principal.

› Universalizar el derecho puede liberar el potencial de miles de trabajadoras, con impacto directo en el PIB.

› Las mujeres son las primeras beneficiarias: Fases 1 y 2 priorizan a las trabajadoras dependientes y de casa particular.

› El sistema se financia sin costo adicional para el empleador.

Datos sobre proyecciones

Beneficiarias año 1: 15.241 madres

Beneficiarias año 4: 67.387 (madres + padres)

En régimen (año 10): 73.449 causantes

Aporte estimado: 5,2 UTM/mes

Gasto fiscal año 1: $11.044 millones

Gasto fiscal régimen: $6.176 millones/año

Reforma histórica

Por primera vez en 109 años, el derecho a sala cuna se desvincula del tamaño de la empresa y se reconoce como derecho universal de toda persona trabajadora.

TRABAJANDO PARA USTED

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

Gobierno de Chile

TRABAJANDO PARA USTED

GOBIERNO DE CHILE