Proyecto de Ley que equipara el derecho de sala cuna para trabajadoras y trabajadores

Boletín 14.782-3

Comisión de Educación
Senado

18 de junio de 2026

PRESENTACIÓN

La Confederación de la Producción y del Comercio es el gremio empresarial chileno que agrupa a los principales sectores productivos de Chile: **agricultura, comercio, minería, industria, construcción y banca**.

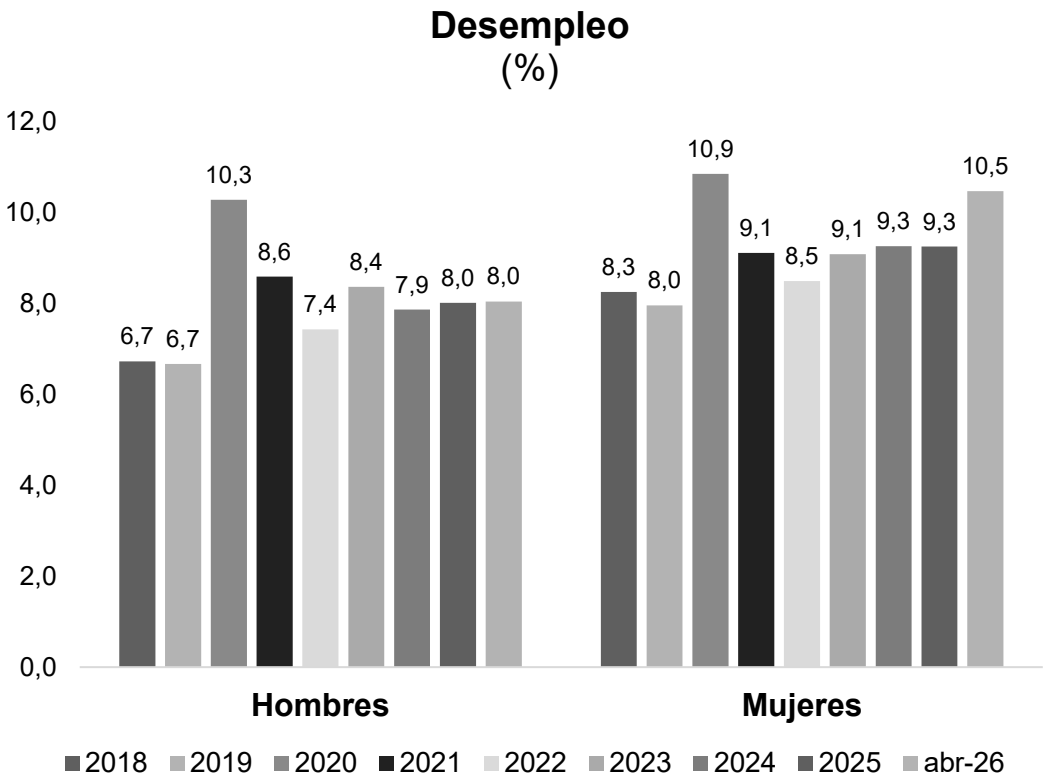
El **propósito** de la CPC es colaborar con la construcción de buenas políticas públicas que favorezcan el bien común; promover una cultura de integridad en las empresas; y contribuir al proceso de crecimiento económico sostenido de Chile, mediante el fomento del empleo, la libre empresa y el respeto a la propiedad privada.

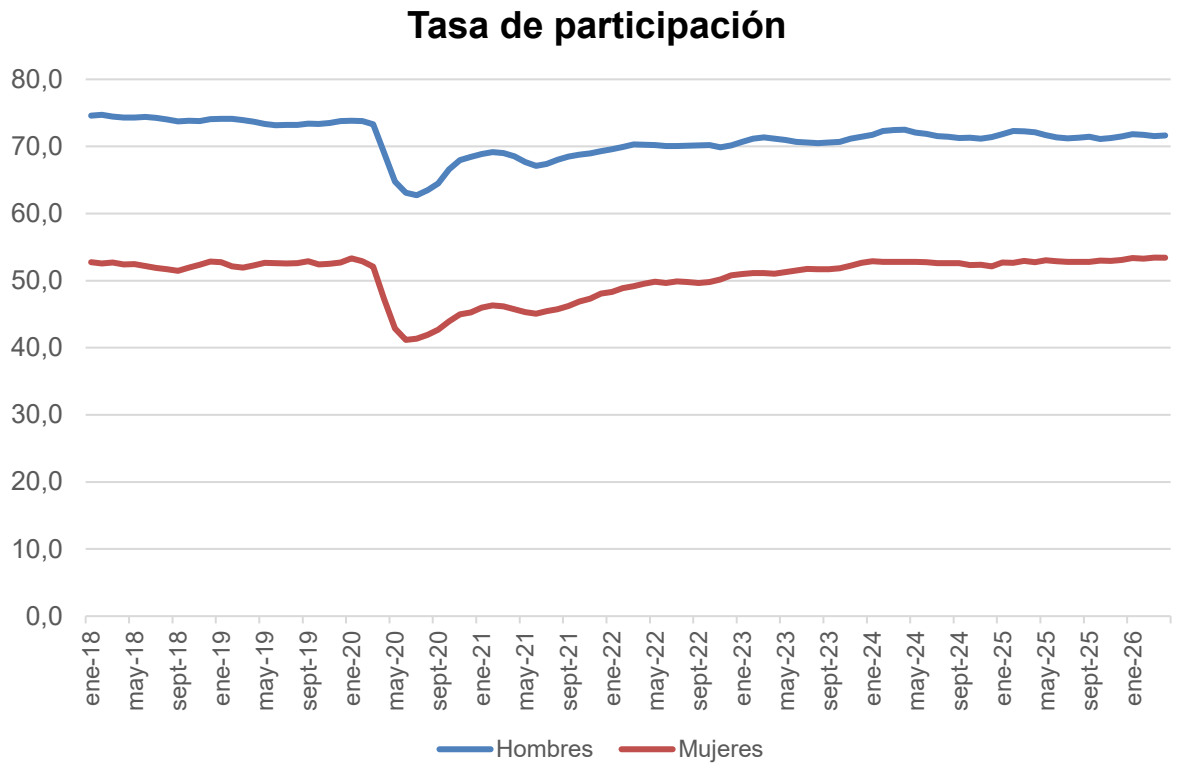
IMPORTANCIA DE ESTE PDL

- ✓ Tiene un impacto directo en el empleo femenino y en la sostenibilidad de las empresas.
- ✓ Desde la experiencia del sector privado en materias laborales, previsionales y de gestión empresarial, buscamos aportar una visión que contribuya al perfeccionamiento de la iniciativa.
- ✓ Nuestro objetivo es ayudar en la construcción de una regulación equilibrada, que fortalezca la protección de los trabajadores, sin perder de vista la creación de nuevos emprendimientos, la competitividad y el crecimiento de las empresas existentes.

MERCADO LABORAL FEMENINO

Las cifras laborales muestran una situación sostenidamente más desafiante para las mujeres. Brecha de desempleo se amplía en abril.

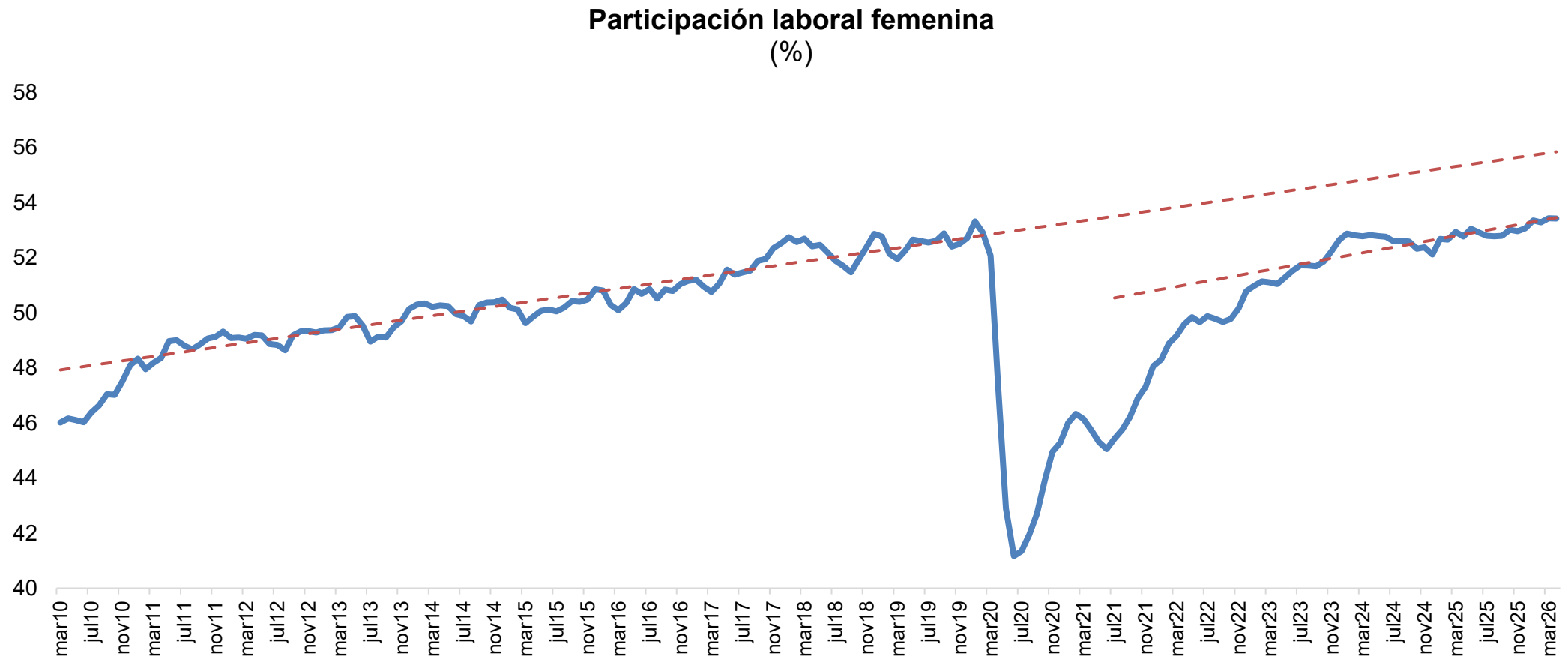




Fuente: INE

MERCADO LABORAL FEMENINO

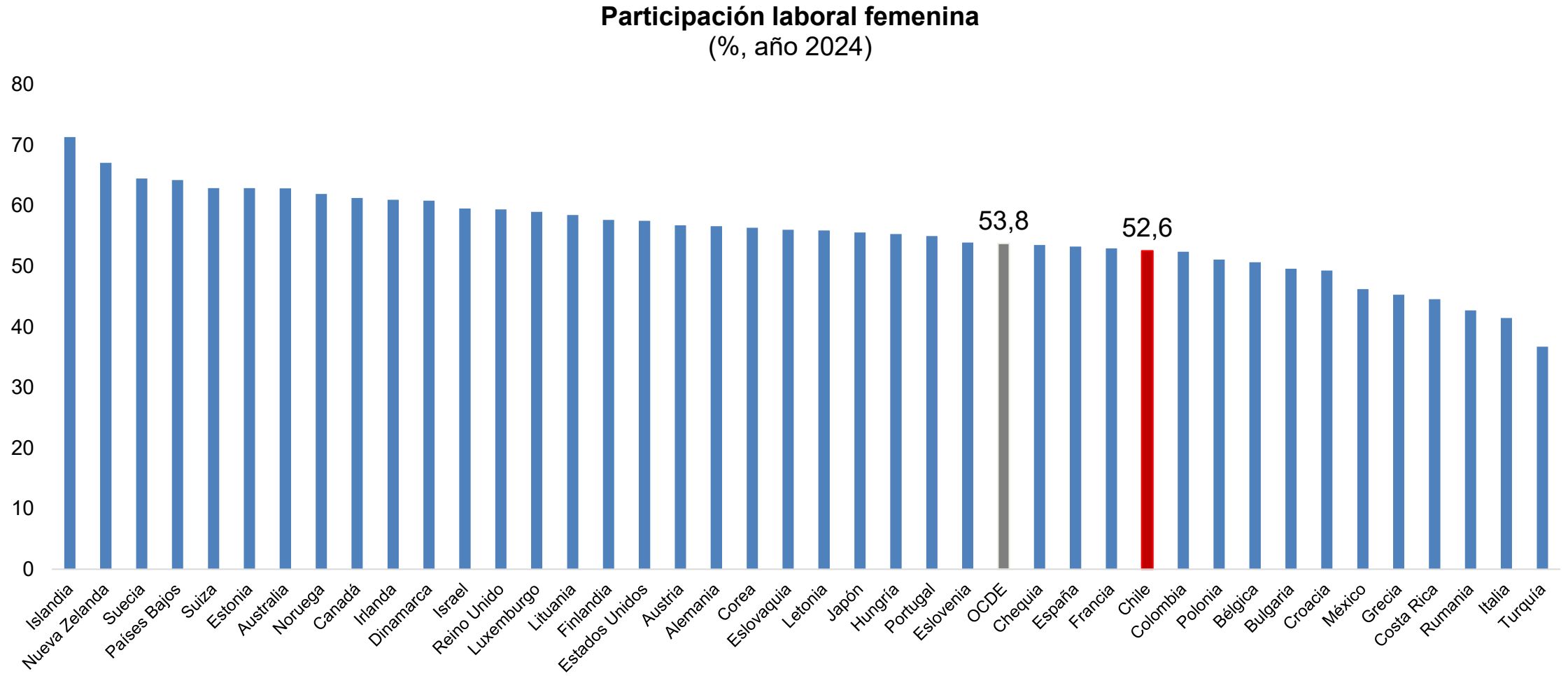
La participación laboral femenina mostró un retroceso en su avance con la pandemia.



Fuente: INE

MERCADO LABORAL FEMENINO

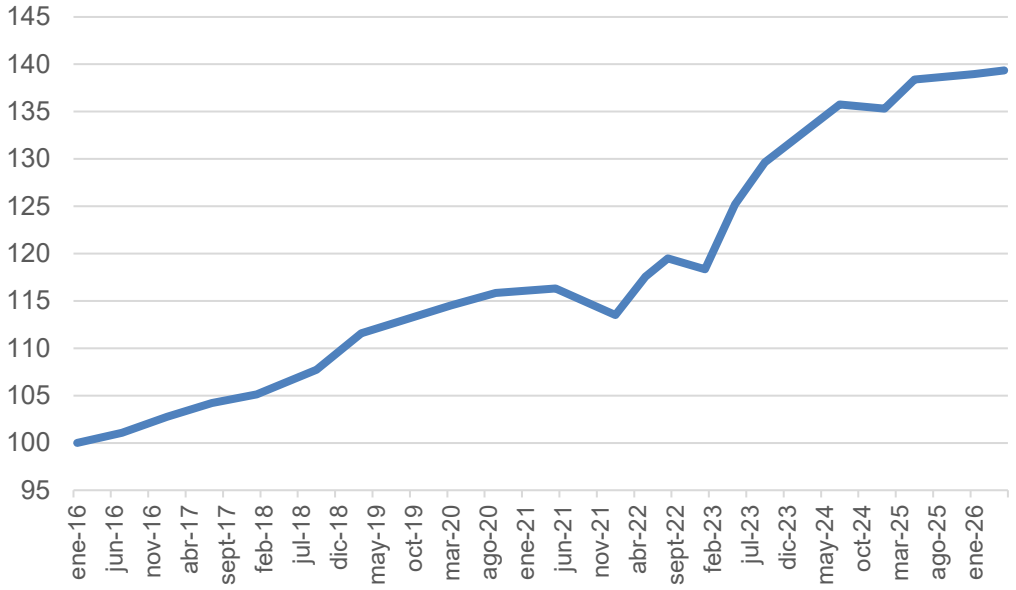
Participación laboral femenina en Chile es baja en comparación a países OECD



Fuente: OECD

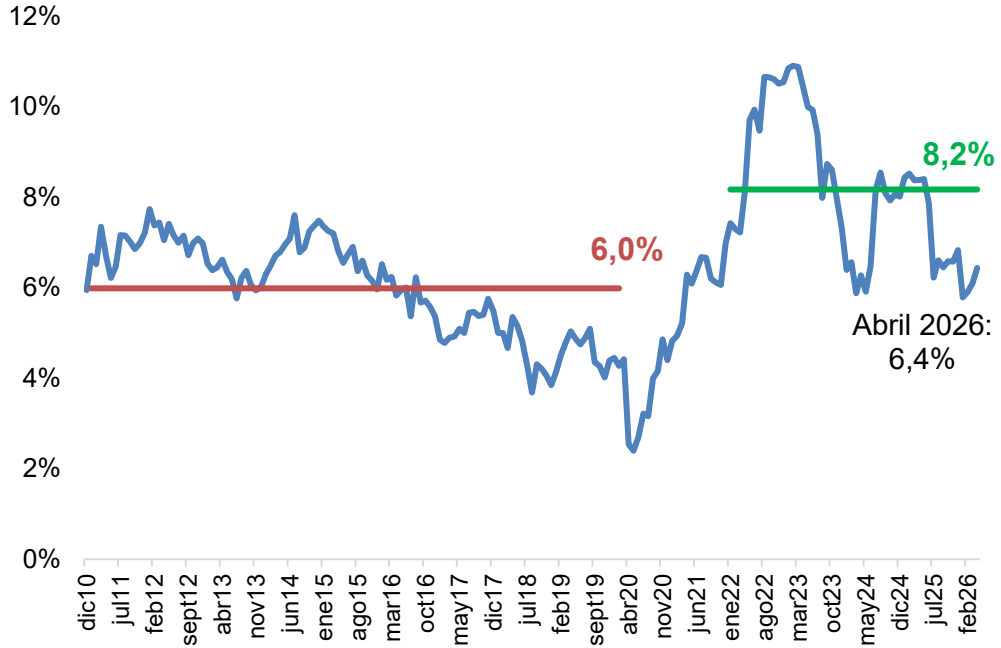
AUMENTO COSTOS LABORALES
Alzas de costos dificulta la generación de empleo

Ingreso Mínimo Mensual Real
(Enero 2016 =100)



Fuente: INE y elaboración propia

Índice de costos laborales
(var. anual %, nominal)



- **Los últimos años, ha habido importantes alzas en los costos de contratación, producto del aumento del salario mínimo, la reducción de jornada y la reforma previsional.**

- **De acuerdo a estimaciones del Ministerio de Trabajo, en los próximos 3 años los costos de contratación subirán 14,5% respecto a 2025.**

POLÍTICAS PÚBLICAS DE CUIDADOS PARA HIJOS RECIÉN NACIDOS FAVORECEN EL EMPLEO FEMENINO

- Anukriti et al. (2023): Las leyes de cuidado infantil tienen un impacto positivo en la participación laboral femenina, aumentando en promedio entre 2% y 4% cinco años después de su implementación.

- Mateo & Rodríguez-Chamussy (2016): muestra un aumento en la probabilidad de empleo femenino gracias al acceso a salas cuna subvencionadas.

- Contreras et al. (2012): para Chile, resalta la importancia de la ubicación estratégica de las guarderías y su horario de funcionamiento alineado con las jornadas laborales estándar para facilitar la participación laboral de las madres.

- Olivetti & Petrongolo (2017): existencia de una correlación significativa entre la inversión en servicios de cuidado infantil de alta calidad y la mejora en los resultados laborales para las mujeres.

ASPECTOS POSITIVOS DEL PDL

1. **Inclusión laboral femenina:** Amplía el acceso al beneficio de sala cuna y promueve la inserción, el desarrollo y la permanencia laboral de las mujeres.

2. **No aumenta costo de contratación a la empresa:**

a. La cotización del 0,35% se compensa con una rebaja equivalente en el Seguro de Cesantía, de modo que no aumenta la carga total del empleador.
b. Copago: El empleador no asume la diferencia entre el aporte legal y el valor cobrado por la sala cuna, salvo acuerdo expreso entre las partes.

3. **Libertad de elección de los padres:**

a. El proyecto reconoce el derecho de la persona trabajadora a elegir la sala cuna en la que ejercerá el beneficio, debiendo el empleador registrar dicha decisión en el sistema correspondiente.
b. Los padres pueden optar voluntariamente por una sala cuna de mayor valor, asumiendo la diferencia respecto del aporte legal.

4. **Amplia y mejora la oferta de sala cuna**: Se permite que sala cunas privadas puedan recibir el aporte del Estado, una vez que cuenten con la autorización de funcionamiento.

OBSERVACIONES

1. **El PdL supera por mucho el objetivo original que es facilitar la participación de mujeres madres en el mercado laboral**. Cabe recordar que este PdL viene a modificar el artículo 203 del Código del Trabajo. Al momento que se vuelve universal, pasa a ser una política social, no laboral. Eso es importante pues no debiera financiarse con recursos que provienen de la contratación formal.

2. **Contemplar uso excepcional de un bono compensatorio ante imposibilidad de acceso a sala cuna:** el PdL no contempla alternativa para trabajadoras cuyos turnos o lugar de servicio hacen inviable contar con una sala cuna formal, condicionando el beneficio a la oferta existente en el territorio.

3. **Financiamiento de salas cuna anexas o exclusivas:** el PdL no precisa los requisitos ni el monto del aporte para salas cuna propias, generando incertidumbre sobre su acceso en igualdad de condiciones.

OTRAS MEDIDAS DE APOYO AL EMPLEO FEMENINO

1. Ninguna medida es suficiente si no avanzamos hacia un **cambio cultural con corresponsabilidad efectiva.**
2. **Mayor flexibilidad laboral**: polifuncionalidad, bolsas de hora, contratos por hora, bandas horarias.
3. **Reconversión laboral oportuna, capacitación y desarrollo de habilidades** para nuevas oportunidades de empleo, formación para mayor participación en carreras CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).
4. **Promoción y apoyo a mujeres emprendedoras.**
5. **Formalización del trabajo femenino**.
6. **Fortalecer los servicios de intermediación de empleo** para facilitar la transición desde la educación al trabajo, y promover políticas de empleo que faciliten el ingreso y reingreso de las mujeres a la fuerza laboral.

CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO

Muchas gracias