TRABAJANDO PARA USTED

PROYECTO DE LEY QUE EQUIPARA EL DERECHO A SALA CUNA, PARA TRABAJADORAS (ES) Y LOS INDEPENDIENTES QUE INDICA, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y CREA UN FONDO SOLIDARIO DE SALA CUNA

(Boletín N°14.782-13)

Tomás Rau Binder

Ministro del Trabajo y Previsión Social

Gobierno de Chile

gob.cl

TRABAJANDO PARA USTED

- Cambios legislativos
- Contexto laboral
- Evidencia internacional
- Contenido indicación

- Cambios legislativos
- Contexto laboral
- Evidencia internacional
- Contenido indicación

La obligación de sala cuna tiene una larga tradición en el ordenamiento jurídico chileno:

- ✓ **Ley N°3.186 de 1917**: "*Toda fábrica, taller o establecimiento industrial que ocupe **cincuenta o más mujeres mayores de dieciocho años**, deberá disponer de una sala, especialmente acondicionada para recibir en las horas de trabajo a los hijos de las obreras durante el primer año de edad*".

- ✓ **Decreto N°442 de 1925**: "*Toda fábrica, taller o establecimiento industrial o comercial que ocupe **veinte o más mujeres**, de cualquiera edad o estado civil, deberá disponer de una sala, acondicionada en la forma que señala el Reglamento respectivo, para recibir en las horas de trabajo a los hijos de las obreras, durante el primer año de edad. (…)*" (artículo 3).

- ✓ **Código del Trabajo de 1931**: "*Los establecimientos que ocupan **veinte o más obreras de cualquiera edad o estado civil**, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan amamantar a sus menores de un año y dejarlos mientras estén en el trabajo. (…)*" (artículo 315).

- ✓ **Ley N° 16.511 de 1966:** Modificó directamente el artículo 315 del Código del Trabajo, reemplazando la expresión ***"un año"*** **por** ***"dos años"*** para el cuidado y alimentación de los hijos de las trabajadoras.

- ✓ **Código del Trabajo de 1987**: "*Los establecimientos que ocupan* ***veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil****, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. (…)*" (artículo 188).

- ✓ **DFL N° 1 de 1994:** Nace el art. 203, en texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo

- ✓ **Ley N° 19.824 de 2002**: Se suman los complejos o centros industriales o de servicios que ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras.

REGULACIÓN ACTUAL

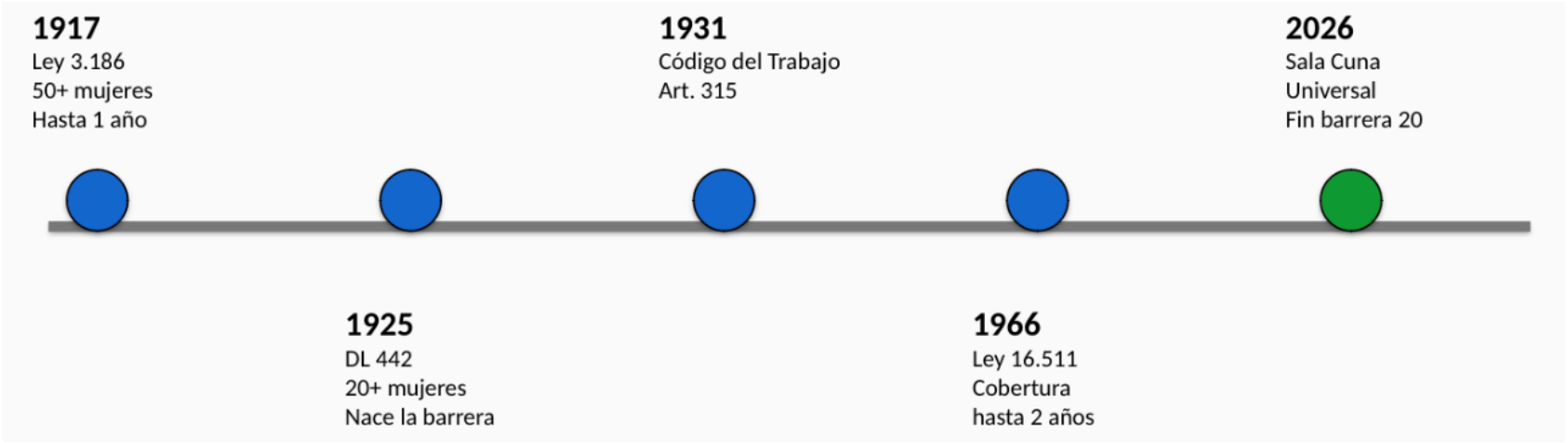
El artículo 203 del Código del Trabajo establece que **los empleadores que ocupen veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo**.

La obligación puede cumplirse mediante alguna de las siguientes modalidades:

- ✓ Manteniendo una sala cuna propia, anexa o independiente del lugar de trabajo.
- ✓ Servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica.
- ✓ Pagando directamente los gastos de una sala cuna autorizada a la que la trabajadora lleve a su hijo menor de dos años.

109 años de impuesto a la contratación de mujeres.

Sala Cuna en Chile: 109 años de impuesto a la contratación de mujeres

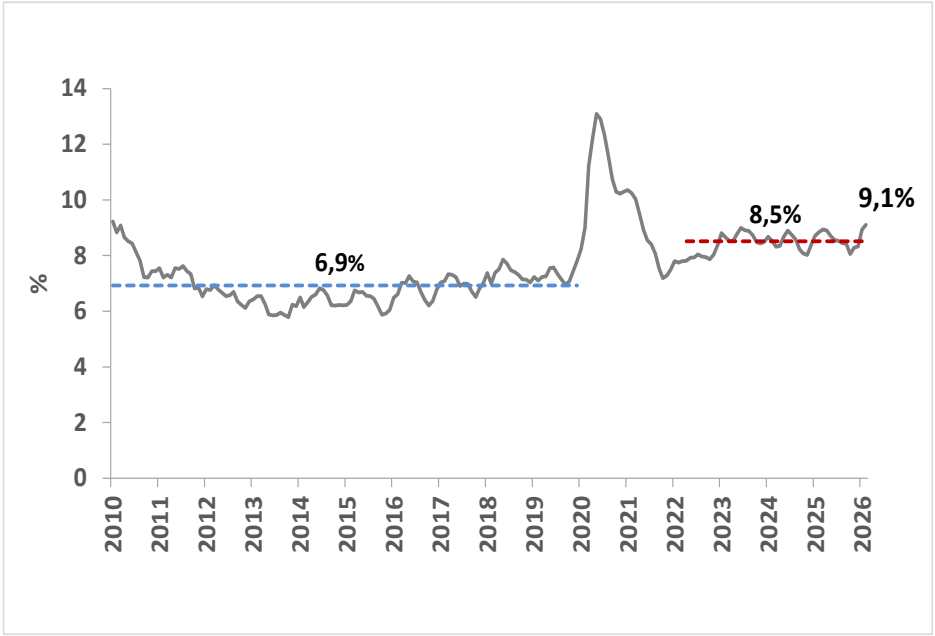


- Cambios legislativos
- Contexto laboral
- Evidencia internacional
- Contenido indicación

40 meses con tasa de desempleo por sobre el 8%

- ✓ El promedio de la tasa de desempleo en los últimos 40 meses se ubica un 8,5%, llegando al 9,1% en el último dato (**944 mil personas**)
- ✓ En contraste, entre 2011 y 2019 el promedio fue de 6,9%.
- ✓ A esto se suman 2,5 millones de personas en la **informalidad** (26,8% de los ocupados)
- ✓ Una de las razones: aumento pronunciado de los **costos de contratación.**

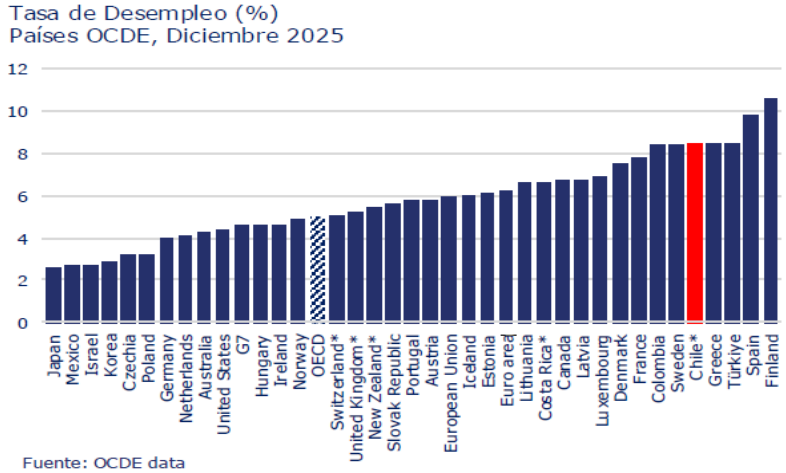
Tasa de desempleo (%).



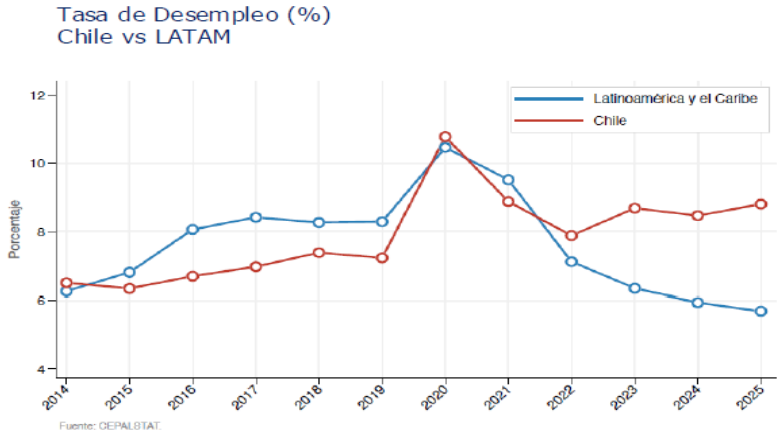
Fuente INE.

Niveles de desempleo muy por sobre el promedio OCDE y países de la región

- ✓ Chile está entre los 5 con mayor desempleo de la OCDE
- ✓ Tasa de 9,1% vs, promedio OCDE, de 5%



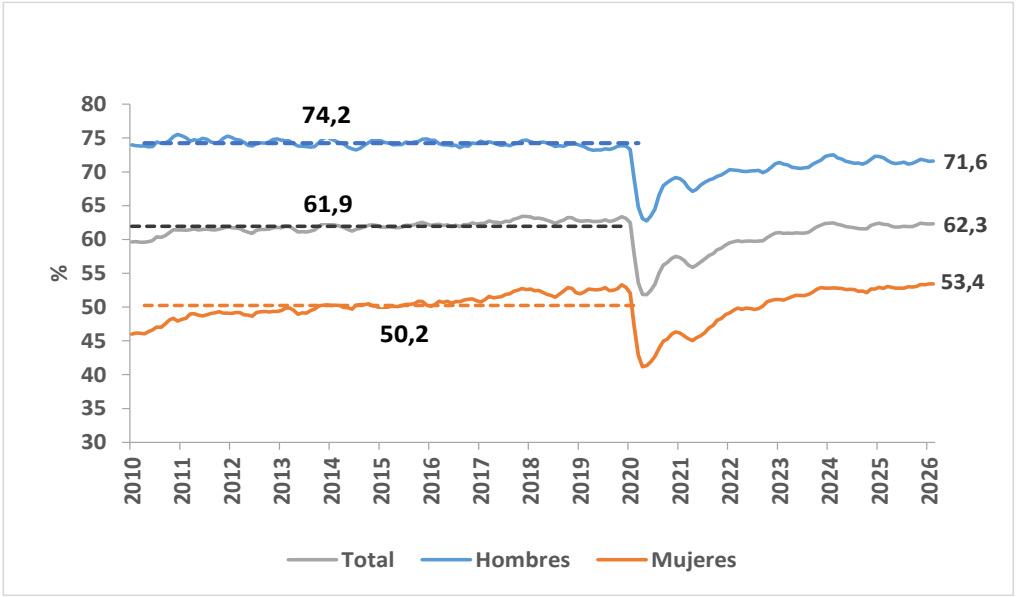
- ✓ Chile se desacopla del promedio de países de la región.
- ✓ LATAM promedia cerca del 6%.



Solo el 53% de las mujeres en edad de trabajar participa en el mercado del trabajo, con niveles de informalidad muy altos

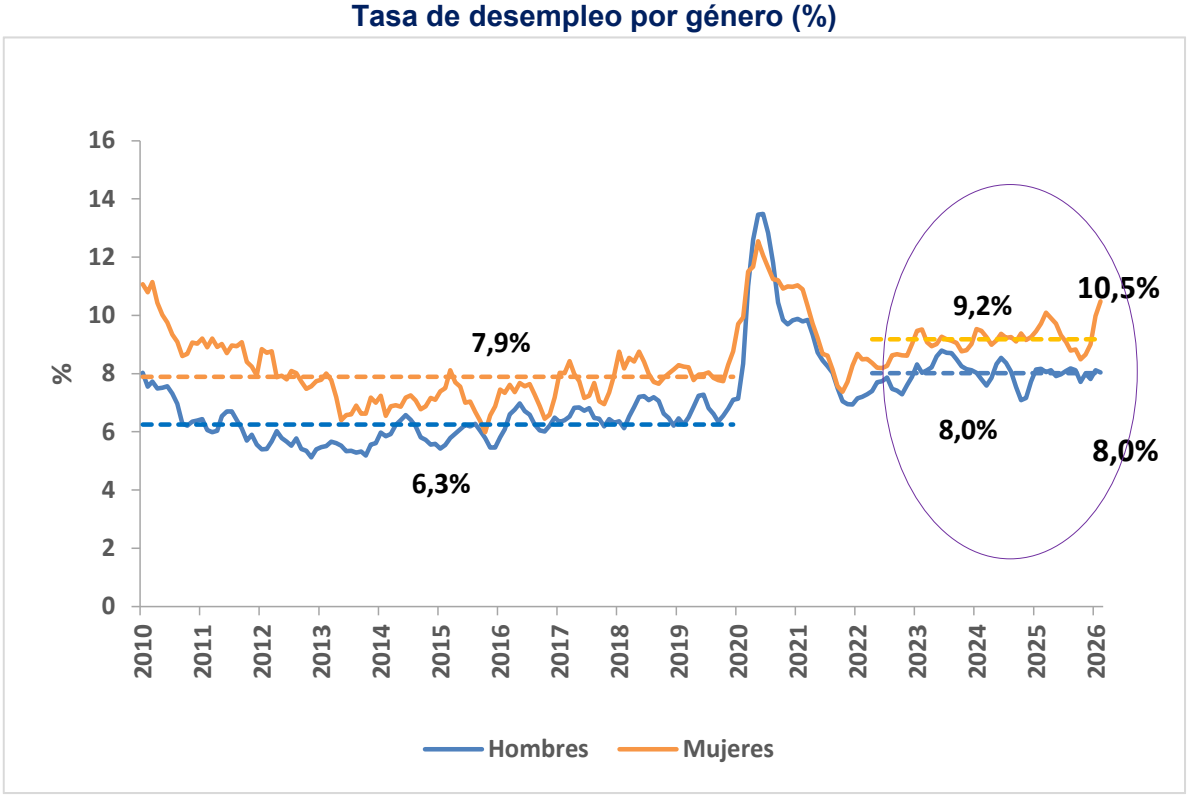
- La tasa de participación agregada se ubica levemente por sobre el promedio previo a la pandemia.
- Esto explicado por una participación en hombres que no recupera su nivel previo a la pandemia: 71,6% vs 74,2%.
- Tasa de participación femenina se mantiene estructuralmente baja, ubicándose en 53,4%.

Tasa de participación (%)



Fuente: INE.

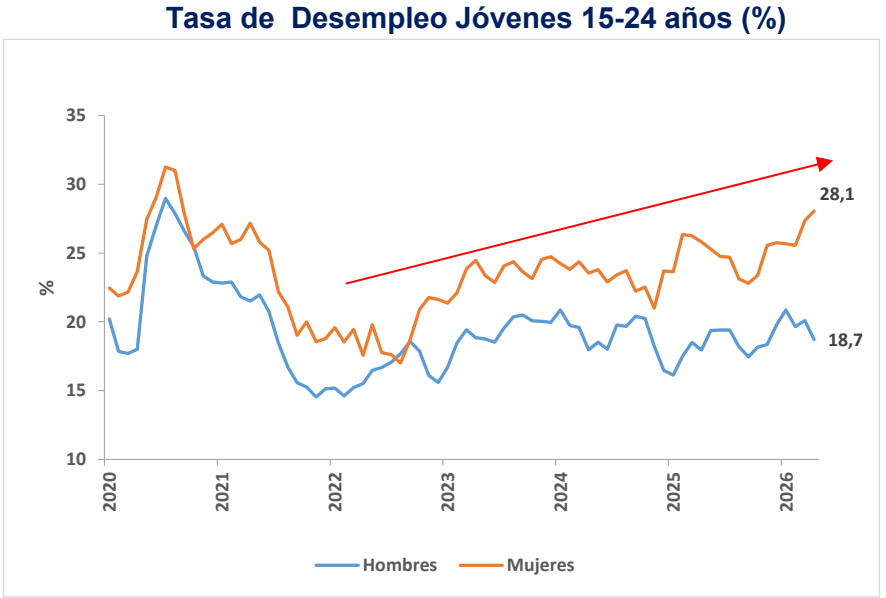
Significativa Brecha de Género en la tasa de desempleo



Fuente: INE.

Con una brecha aún más grande entre jóvenes

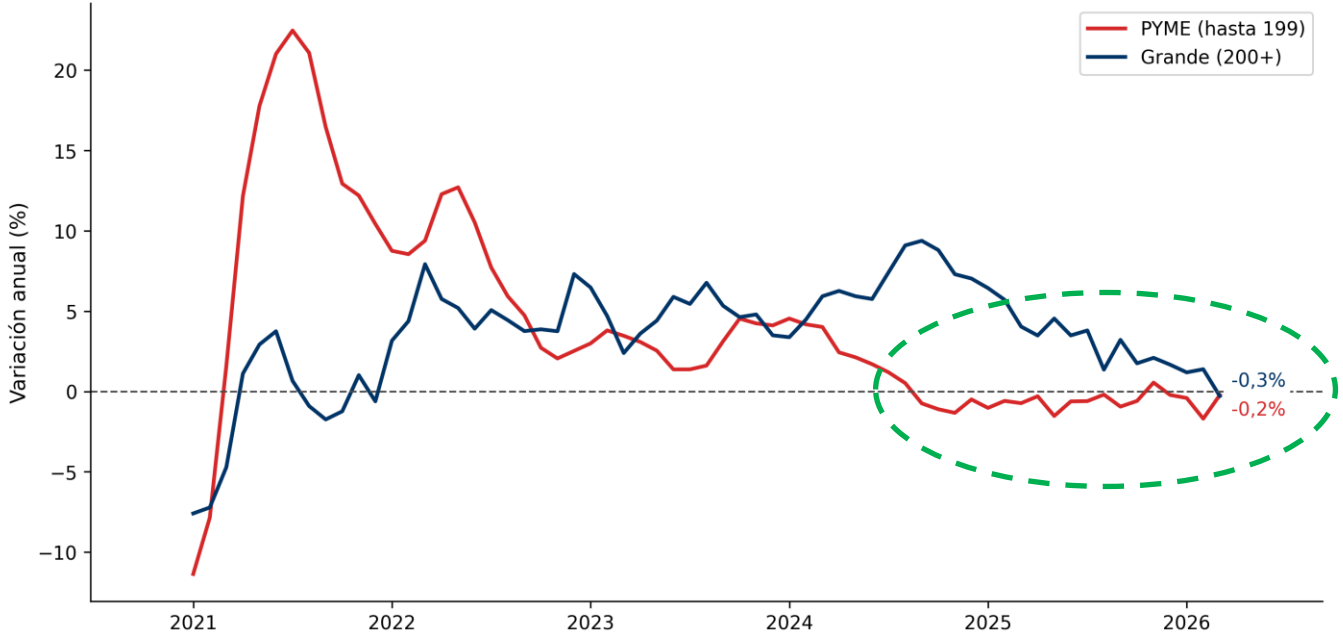
- La tasa de desempleo femenina juvenil alcanzó el 28% en el trimestre móvil febrero-abril de 2026, la cifra más alta desde mediados de 2020.
- La proporción de mujeres jóvenes desempleadas supera en caso 10 pp a los hombres de igual edad.



Fuente: INE.

Variación interanual del Empleo

Por tamaño de empresa, 2021-2026



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE.

Los cuidados siguen siendo una barrera para la participación laboral femenina

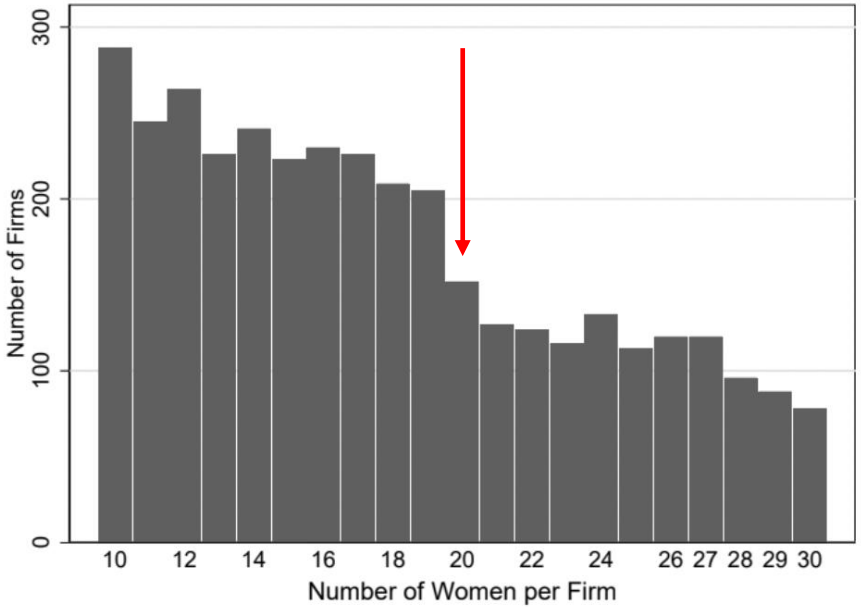
- ✓ Al trimestre febrero-abril 2026 las mujeres representaron el 94,5% de las personas inactivas por razones familiares permanentes y los hombres el 5,5%.
- ✓ En hogares con menores de 3 años, existe una brecha de casi 30 puntos porcentuales en la tasa de participación laboral.
- ✓ En estos hogares, la tasa de desempleo femenina llega a 9,6%, frente a 5,9% en hombres.

Indicador	Mujer	Hombre
Inactivos(as) por razones familiares permanentes	1.096.413	63.480
Tasa de participación (%) hogares donde hay presencia de menores de 3 años	57,4 %	87,3%
Tasa de desempleo (%) hogares donde hay presencia de menores de 3 años	9,6%	5,9%

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

¿Realmente afecta la mujer número 20?

Número de Empresas con más de 100 trabajadores que contratan X número de mujeres



Fuente: Escobar et al. 2024

- Cambios legislativos
- Contexto laboral
- Evidencia internacional
- Contenido indicación

La evidencia internacional muestra que políticas de cuidado infantil pueden aumentar significativamente el empleo femenino

	Estudio publicado	Contexto de política	Población y resultado		
1	**Baker, Gruber y Milligan (2008)** "Universal Child Care, Maternal Labor Supply, and Family Well-Being" **Journal of Political Economy**	Canadá	**Política analizada** **Cuidado infantil universal subsidiado ($5/día) + kindergarten full-time**	**Población / margen** Madres con niños 0–5 años	**Resultados** **+7,7 p.p. en empleo materno** **+14 p.p. en uso de cuidado no parental**
2	**Berlinski & Galiani (2007)** "The effect of a large expansion of pre-primary school facilities on preschool attendance and maternal employment" **Labour Economics**	Argentina	**Política analizada** **Expansión masiva de cupos preescolares públicos**	**Población / margen** Madres de niños elegibles a preescolar	**Resultados** **+7 a +14 p.p. en empleo materno**
3	**Carta & Rizzica (2018)** "Early kindergarten, maternal labor supply and children's outcomes: evidence from Italy" **Journal of Public Economics**	Alemania	**Política analizada** **Entrada temprana a kindergarten subsidiado para niños de 2 años.**	**Población / margen** **Población / margen** Madres de niños elegibles para entrada temprana.	**Resultados** **+6 p.p. participación; +5 p.p. empleo; reserva salarial -12% a -24%.**
4	**Dang, Hiraga & Nguyen (2022)** "Childcare and maternal employment: Evidence from Vietnam" **World Development**	Vietnam	**Política analizada** **Cuidado infantil formal para niños de 1 a 5 años**	**Población / margen** Madres con hijos en edad de cuidado infantil formal.	**Resultados** **+25 p.p. empleo asalariado; +28 p.p. empleo formal (3-5 años).**

La evidencia internacional muestra que el cuidado infantil puede aumentar el empleo femenino

	Estudio publicado	Contexto de política	Población y resultado		
5	**Blau & Tekin (2007)** "The determinants and consequences of child care subsidies for single mothers in the USA" **Journal of Population Economics**	EE.UU.	**Política analizada** **Subsidios de cuidado infantil**	**Población / margen** Madres solteras de bajos ingresos	**Resultados** **+13 a +32 p.p. en empleo**
6	**Bauernschuster & Schlotter (2015)** "Public child care and mothers' labor supply — Evidence from two quasi-experiments" **Journal of Public Economics**	Alemania	**Política analizada** **Derecho legal a un cupo de kindergarten público**	**Población / margen** Madres con acceso a cuidado infantil público	**Resultados** **≈ +6 p.p. en empleo materno**
7	**Brugarolas (2026)** "Early Childhood Education and Care and mother's labor supply: The role of publication and weak causal design biases" **Review of Economics of the Household**	Países desarrollados	**Política analizada** **Meta-análisis: 981 estimaciones de 35 estudios causales**	**Población / margen** Madres elegibles / usuarias efectivas	**Resultados** **+8 p.p. elegibles** **+10 p.p. usuarias efectivas**

Evidencia positiva en desarrollo infantil

Los efectos positivos aparecen cuando el cuidado es de calidad y complementa entornos familiares con menor estimulación.

	Estudio publicado	Contexto de política	Política analizada	Población / margen	Resultados
1	**García, Heckman, Leaf & Prados (2020)** "Quantifying the Life-cycle Benefits of an Influential Early-childhood Program" **Journal of Political Economy**	EE.UU.	**Programa temprano intensivo de alta calidad desde los primeros meses de vida (Abecedarian).**	Niños de origen desaventajado; seguimiento durante el ciclo de vida.	**Beneficios persistentes en educación, salud e ingresos; altos retornos sociales.**
2	**Felfe & Lalive (2018)** "Does Early Child Care Affect Children's Development?" **Journal of Public Economics**	Alemania	**Expansión de cupos de cuidado temprano para menores de 3 años.**	Niños antes de primaria; efectos heterogéneos por propensión a asistir.	**+ habilidades motoras y socioemocionales; mayores beneficios en hogares menos educados/migrantes.**
3	**Herbst (2017)** "Universal Child Care, Maternal Employment, and Children's Long-Run Outcomes" **Journal of Labor Economics**	EE.UU.	**Cuidado infantil subsidiado del Lanham Act durante la Segunda Guerra Mundial.**	Cohortes infantiles expuestas; resultados observados en la adultez.	**Efectos positivos persistentes en adultez; mayores en grupos desaventajados; ↓ limitaciones de salud.**

Sala cuna: una política de cuidado que también impulsa crecimiento.

Informe: Aumento de la participación laboral femenina. Estimación del efecto en el PIB, ***Rodrigo Cerda N. Hermann González B. Felipe Larraín B. CLAPES UC, 2020***



The Redistributive Effects of Size-Dependent Childcare Policies. Journal of Economic Dynamics and Control, 2024.
Escobar, Lafortune, Rubini y Tessada

- Estudian el caso chileno. Estiman que financiar sala cuna con una tasa de 0,31% cubriría las necesidades de cuidado infantil.
- El empleo femenino aumenta entre 0,04% y 0,66% según nivel educativo.

Reforma	PIB	Bienestar agregado	Bienestar madres	Bienestar madres solteras
Financiamiento universal vía impuesto al trabajo	+0,07% aprox.	+13% aprox.	+60% aprox.	+134% aprox.

- Cambios legislativos
- Contexto laboral
- Evidencia internacional
- Contenido indicación

Sala Cuna: más acceso, más empleo, más oportunidades

La indicación sustitutiva propone:

1. Eliminar barreras que históricamente han afectado la contratación, permanencia y desarrollo laboral de las mujeres**:** Esta indicación permita **levantar la barrera que por 109 años encarece** la contratación de mujeres en empresas con 20 o más trabajadoras.

2. Avanzar gradualmente hacia un sistema universal que garantiza la sostenibilidad del beneficio: De esta manera se garantiza su financiamiento, otorgando certeza tanto a las familias como a los establecimientos prestadores. Los beneficiarios ingresarán gradualmente hasta alcanzarse la universalidad del beneficio al 4to año.

Sala Cuna: más acceso, más empleo, más oportunidades

La indicación sustitutiva propone:

3. Un modelo de financiamiento sostenible, con garantía estatal en caso de insuficiencia del Fondo y mecanismos permanentes de supervisión: Se financia con una cotización del 0,35% de cargo del empleador, más aporte fiscal los dos primeros años y una garantía estatal. Además, se realizarán **estudios actuariales** periódicos, para evaluar su sostenibilidad.

4. Sin alza en los costos laborales de los empleadores: La cotización de 0,35% será compensada en igual magnitud con una **reducción de la tasa de cotización de cargo del empleador** al seguro de cesantía. Así, no hay un alza en los costos laborales, especialmente relevante dada la **reducción de empleo formal observada en el último trimestre.**

Sala Cuna: más acceso, más empleo, más oportunidades

La indicación sustitutiva propone:

5. Se otorga un aporte para el financiamiento de las salas cuna: El que podrá ser diferenciado regionalmente. Será determinado cada tres años por el Ministerio de Hacienda, y deberá considerar un informe elaborado por una Comisión Técnica de Financiamiento y Sustentabilidad.

6. Se crea un Sistema Público de Registro de Salas Cunas adscritas al Fondo: administrado por la Subsecretaría de Educación Parvularia, que entregará información actualizada de matrícula y cupos disponibles en salas cunas adscritas que cumplan los requisitos del artículo 203 del Código del Trabajo.

1. Eliminación de barreras del Código del Trabajo

- ✓ Se reemplaza el artículo 203 del Código del Trabajo, estableciendo el derecho de las personas trabajadoras a acceder a salas cunas y de la obligación de los empleadores de enterar una cotización, de informar y registrar.

- ✓ Se permite que los empleadores mantengan salas cunas anexas o conjuntas al lugar de trabajo de manera voluntaria, pudiendo acceder igualmente a los aportes establecidos en la ley.

- ✓ Se incorpora un nuevo artículo 204, que regula cómo se ejercerá el derecho cuando ambos padres sean trabajadores, estableciendo reglas de preferencia y mecanismos para resolver desacuerdos.

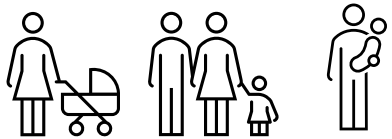
- ✓ Se modifica el artículo 205, precisando que el financiamiento de salas cunas anexas o comunes será de cargo exclusivo del Fondo de Sala Cuna.

2. Beneficiarios



- Mujeres trabajadoras dependientes del sector privado
- Mujeres trabajadoras independientes
- Hombres trabajadores dependientes del sector privado
- Hombres trabajadores independientes
- Personas trabajadoras de casa particular
- Personas que se desempeñan en empresas públicas o S.A. en que el Estado tenga participación

2. Beneficiarios



Ingresarán gradualmente:

Año 1:
- Hijos de mujeres trabajadoras dependientes regidas por el Código del Trabajo (se incorporan los hijos de aquellas que trabajan en Pymes con menos de 20 mujeres que antes no tenían acceso a Sala Cuna).
- Hijos de padres o personas trabajadoras que tengan el cuidado personal del niño o niña, acreditado legalmente.

Año 2:
- Hijos de mujeres trabajadoras independientes y trabajadoras de casa particular.

Año 3: Hijos de padres trabajadores regidos por el Código del Trabajo e independientes, siempre que la madre del niño no tenga la calidad de trabajadora dependiente ni independiente. Se incorporan así, dos nuevos grupos:
- hijos cuyas madres están desempleadas pero buscando activamente empleo y,
- hijos cuyas madres se encuentran cursando estudios regulares en una institución de educación reconocida por el Estado.

Año 4: Incorporación de hijos de padres trabajadores Código del Trabajo e independientes, cuando las madres de los hijos no estudian ni buscan trabajo.

Este año también se incorporan los padres trabajadores del sector público con niños en edad de sala cuna de instituciones del Gobierno Central.

3. Financiamiento sostenible

- ✓ El Fondo de Sala Cuna, en el caso de los trabajadores dependientes, es financiado principalmente por una cotización de cargo del empleador de **0,35%**. En el caso de trabajadores independientes, esta será pagada de la misma forma que los demás seguros sociales (conforme a la Ley sobre Impuesto a la Renta y el DL. 3.500).

- ✓ Además, existirá un **aporte fiscal acotado de 11.631 UTM** (aproximadamente $10 mil millones) en los dos primeros años siguientes a la publicación de la ley. Recordar: **déficit estructural 2025 de 3,7%** (más de USD 13 mil millones)

- ✓ **Garantía estatal** frente a eventuales insuficiencias de recursos.

- ✓ Patrimonio separado y uso exclusivo para los fines de la ley.

4. Sin alza en los costos laborales de las empresas

a) La cotización de **0,35% será compensada con una disminución de igual magnitud** de lo que el empleador cotiza **(flujo, no stock)** para seguro de cesantía:

2 componentes:

- ✓ Una reducción de 0,2% de la tasa de cotización de cargo del empleador a las **cuentas individuales** del seguro de cesantía (CIC).
- ✓ Una reducción de 0,15% de la tasa de cotización al **Fondo de Cesantía Solidario** (garantía estatal).

Así, el empleador **no incurrirá en un nuevo costo** para financiar sala cuna. De acuerdo a proyecciones realizadas por la SP, **no pone en riesgo la sustentabilidad a largo plazo de los fondos de cesantía**.

No se usan los fondos del seguro de cesantía, se reduce cotización del empleador

4. Sin alza en los costos laborales de las empresas

b) La indicación evita que las empresas, y en **especial las PYMES**, tengan que **asumir el costo** de entregar el beneficio de sala cuna. **90% de las empresas** tienen 19 o menos trabajadoras (ENCLA, 2023).

c) Sin obligación del empleador a proveer sala cuna cuando no hay.

d) No hay un **copago obligatorio** de parte de los empleadores (voluntario, convenio).

e) Las salas cunas anexas al lugar de trabajo o conjuntas con otros empleadores, **podrán acceder al aporte que entrega el Fondo**, siempre que estén inscritas en el Sistema Público de Registro de Salas Cunas.

5. Aporte para el financiamiento de sala cuna.

Los recursos del Fondo permiten entregar un aporte en UTM, para el financiamiento de las salas cuna:

- ✓ El aporte con cargo al Fondo será administrado por el **Instituto de Previsión Social** (IPS), quien tendrá a cargo la recaudación de las cotizaciones, la recepción de los antecedentes para efectos de otorgar el financiamiento, y el pago del aporte, entre otras. El IPS autoriza el pago y este se efectúa directamente al sostenedor de la sala cuna inscrita en el registro.

- ✓ Es otorgado a los establecimientos adscritos al **Sistema Público de Registro** que no reciben aportes regulares del Estado.

- ✓ Este beneficio financia tanto la matrícula por año calendario como las mensualidades.

- ✓ El monto del aporte : (a) Se determinará cada tres años por el Ministerio de Hacienda y podrá ser diferenciado regionalmente. (b) Para fijar el monto, una **Comisión Técnica de Financiamiento y Sustentabilidad** elaborará un informe que analice costos del servicio, considerando factores como: infraestructura y mantenimiento, personal educativo y técnico, alimentación y materiales pedagógicos, proyecciones de natalidad y tasa de uso del derecho.

5. Aporte para el financiamiento de sala cuna.

¿Cómo se paga el aporte a los establecimientos?

- ✓ El Fondo solo financiará el derecho en salas cunas que cuenten **con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial** del Estado. Además, el artículo octavo transitorio del proyecto de ley, permite entregarlo (hasta el año 2034) a los establecimientos que se encuentran en el **periodo de adecuación** contemplado por las leyes N° 20.832 y N° 20.529 (en periodo de adecuación).

- ✓ Para que se pague el aporte, el empleador debe estar al día en el pago de las cotizaciones de todos sus trabajadores. **En caso de no estar al día, el empleador queda obligado a pagar, con cargo a sus propios recursos, el monto equivalente al aporte de sala cuna que habría financiado el Fondo** durante el período de incumplimiento. Esta obligación de costear el beneficio directamente persiste mientras el empleador no regularice el pago de las cotizaciones adeudada.

- ✓ Si una sala cuna pierde su autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial, el pago del aporte se suspenderá de inmediato y solo **se reanudará una vez que se acredite el cumplimiento** del requisito correspondiente.

- ✓ En ambos casos, no se afecta el deber de dar cumplimiento al derecho a sala cuna de la persona trabajadora establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo.

6. Sistema Público de Registro de Salas Cunas adscritas al Fondo.

Se crea un Sistema Público de Registro de Salas Cunas adscritas al Fondo

- ✓ Plataforma administrada por la Subsecretaría de Educación Parvularia, cuyo objetivo es entregar información actualizada sobre la oferta de sala cuna.

- ✓ El sistema debe mostrar, al menos, los siguientes datos: (1) Capacidad y matrícula total; (2) Disponibilidad de vacantes (cupos); (3) Ubicación geográfica; (4) Horarios de funcionamiento.

- ✓ El sistema incluye dos tipos de instituciones: (1) Salas cuna que ya reciben financiamiento público regular y cuentan con reconocimiento oficial. (2) Salas cuna que no reciben aportes regulares del Estado pero cuentan con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial, y que deciden adscribirse voluntariamente al sistema de financiamiento de la ley.

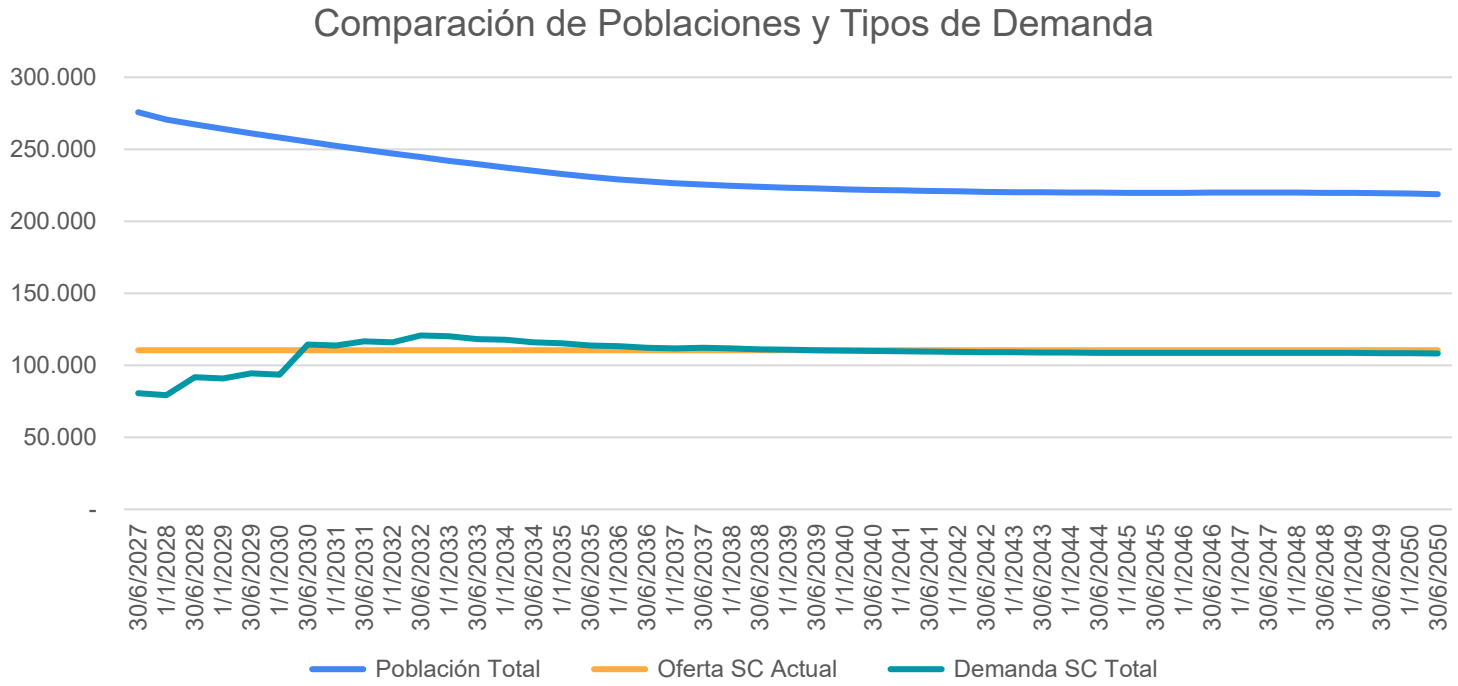
- ✓ Los sostenedores de salas cuna que deseen recibir recursos del Fondo deben inscribirse en este registro y mantener su información actualizada. Los empleadores que mantengan salas cuna anexas o conjuntas también deben inscribirlas en este registro para poder acceder al aporte del Fondo.

Articulación con el sistema educativo

Reconocimiento Oficial vs. Autorización de Funcionamiento

Dimensión	Reconocimiento Oficial (RO)	Autorización de Funcionamiento (AF)
Lucro	Puede tener fines de lucro (mientras no reciban aportes del Estado)	Puede tener fines de lucro
Aportes regulares del Estado	Es requisito habilitante para recibirlos	No pueden recibirlos
Sostenedor	Solo persona jurídica con giro único educacional	Persona natural o jurídica con giro único educacional. Para sala cuna anexa: exento de giro único.
Arriendo/comodato inmueble	Mínimo 5 años (8 si recibe subvención)	Mínimo 3 años. Para sala cuna anexa: sin exigencia.
Capital mínimo pagado	Sí. Proporcional a matrícula proyectada	No exigido
Infraestructura	Idénticos requisitos	Idénticos requisitos
Coeficiente técnico y personal	Idéntico (D.S. 315/2010)	Idéntico (remisión expresa al D.S. 315/2010)
Marco curricular	Deben adscribir a las Bases Curriculares EP	No requieren adscribir a las Bases. Deben cumplir con los objetivos generales EP (art. 28 DFL 2/2009)
Fiscalización	Superintendencia de Educación	Superintendencia de Educación

Las diferencias son de organización jurídica y no técnico-pedagógicas. La AF no es una certificación de segundo orden.



La demanda total proyectada será menor a la oferta pública y privada combinada hasta el 2031, dando tiempo a la oferta para ajustarse.

Resguardando la Calidad

- ✓ Las salas cunas donde se puede ejercer el derecho deben estar certificadas con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento.

- ✓ Se exige Rol Junji a los establecimientos en adecuación, lo que garantiza que son establecimientos que han pasado por un proceso de revisión y solo deben actualizarse. La totalidad de los establecimientos deberán estar certificados al 2034.

- ✓ La Superintendencia de Educación tiene el mandato de fiscalizar el cumplimiento de la normativa educacional de todos los establecimientos de educación parvularia que pueden recibir el aporte sala cuna.



TRABAJANDO
PARA USTED

Otros cambios

- ✓ La Superintendencia de Pensiones fiscalizará el funcionamiento del Fondo y el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley.
- ✓ Se establecen sanciones y obligaciones de restitución frente a la entrega de antecedentes falsos o la obtención indebida de aportes.
- ✓ El Instituto de Previsión Social (IPS) tiene la obligación de verificar, antes de autorizar cualquier pago, que la sala cuna elegida cuente con dichas certificaciones vigentes.
- ✓ Si un establecimiento pierde su autorización o reconocimiento, el IPS debe **cesar inmediatamente el pago del aporte.**

Mecanismos permanentes de resguardo y supervisión

- ✓ Comisión Técnica de Financiamiento y Sustentabilidad
- ✓ Estudios actuariales y monitoreo permanente
- ✓ Fiscalización y control del sistema
- ✓ Gestión del Servicio de Tesorerías
- ✓ Protección frente a usos indebidos