PROYECTO DE LEY

Sala Cuna Universal

Un avance real con espacios de mejora

Soledad Hormazábal
Directora de Evidencia, Pivotes
Comisión del Senado · Junio 2026

EL PROBLEMA QUE RESUELVE

El 'impuesto' a contratar mujeres

SISTEMA ACTUAL

Solo empresas con 20 o más mujeres contratadas deben proveer sala cuna

→ Cada mujer contratada que acerca a la empresa al umbral de 20 activa el costo de sala cuna para TODAS

→ **Desincentivo directo a contratar mujeres**

EL RESULTADO

Las empresas evitan contratar la mujer número 20 para no asumir el costo de sala cuna de todas sus trabajadoras.

Discrimina a las mujeres y entre mujeres.

Efectos negativos sobre empleabilidad y salarios.

EL PROYECTO

Sala Cuna Universal: una gran oportunidad

✓

Elimina el umbral de 20 mujeres

Toda trabajadora con hijos menores de 2 años accede al beneficio, independiente del tamaño de la empresa.

✓

No aumenta el costo laboral

El financiamiento proviene de una reducción en las cotizaciones al Seguro de Cesantía (0,35 pp en total).

✓

Implementación gradual (4 años)

El proyecto incorpora señales de cautela al escalonar el beneficio.

Construye sobre consensos técnicos y políticos que se han venido alcanzando con años

EL FINANCIAMIENTO

¿De dónde vienen los recursos?

Se reducen las cotizaciones al Seguro de Cesantía en 0,35 puntos porcentuales totales:

Cuentas Individuales

2,4% → 2,2%

– 0,2 pp

Recursos que son propiedad del trabajador. Si no los usa en desempleo, los recupera como ahorro previsional.

Fondo de Cesantía Solidario

0,8% → 0,65%

– 0,15 pp

Protege a trabajadores más vulnerables: contratos cortos, bajos salarios, saldo individual insuficiente.

Reducción total de ≈12% en los aportes que recibe el seguro de cesantía

PUNTO CRÍTICO

No es un proyecto de 'costo cero'

La afirmación de que no hay nuevo impuesto al trabajo es correcta en sentido estricto: No aumentan las cotizaciones de cargo del empleador.

Antes

Cotización al seguro de cesantía → protección frente al desempleo

Cotización a la cuenta individual → propiedad del trabajador

Después

Cotización al seguro de cesantía → una fracción ahora financia sala cuna. Reduce los recursos de los trabajadores en sus cuentas individuales.

Cuenta individual permite cubrir períodos de desempleo más largos a 5 meses o bien elevar las pensiones autofinanciadas.

LOS RIESGOS

Presiones acumuladas sobre el Seguro de Cesantía

2023

Reforma de beneficios — Se aumentaron beneficios y se redujeron los requisitos de acceso al seguro.

2024–25

Reforma de Pensiones — El seguro de lagunas previsionales se financia también con cargo al seguro de cesantía.

2026

Sala Cuna Universal — Se reducen los ingresos del fondo en ≈12%. Más compromisos, menos recursos.

'Cada modificación aislada puede ser sostenible; la pregunta es si el conjunto lo es en el largo plazo.'

ALTERNATIVAS

¿Existe una mejor fórmula de financiamiento?

Opción A: Rentas Generales

Tratar la sala cuna como política de cuidado infantil con beneficios para toda la sociedad — no solo para el mercado laboral. El Estado financia directamente.

✓ Separa objetivos: cesantía para desempleo, Presupuesto para cuidado infantil.

✗ Difícil de comprometer en el contexto fiscal actual.

Opción B: Aporte mixto

Reducir solo parte de la cotización al seguro e incorporar un nuevo aporte del empleador, dado que hoy las empresas con 20+ mujeres ya asumen el costo de sala cuna.

✓ Mantiene parcialmente la lógica laboral del financiamiento.

✗ Aumenta modestamente el costo laboral.

Opción c: Menor aporte

Redestinar solo 0,25 pp de la cotización al Seguro de Cesantía, reduciendo solo 0,1 pp el aporte a las cuentas individuales de los trabajadores.

✓ No aumenta costos laborales y reduce la merma a las cuentas de los trabajadores.

✓ Tasa de uso de sala cuna parece estar sobreestimada.

✗ Eventualmente podría elevar el aporte Estatal requerido.

Ninguna alternativa es perfecta, pero merecen evaluarse en la discusión legislativa.

ANTES DE VOTAR

Posibles mejoras

1. Publicar los datos para evaluar la sostenibilidad del Seguro de Cesantía.

2. Evaluar la sostenibilidad del fondo de sala cuna con un aporte de 0,25% del salario imponible (con 0,15% financiado con menores aportes del empleador al fondo solidario del Seguro de Cesantía y solo 0,1% de menor aporte a las cuentas individuales.

3. Establecer en la ley que el monto del aporte de sala cuna debe ser suficiente para financiar el costo de éstas.

4. Evaluar incrementar los recursos destinados a establecimientos que reciben aportes regulares del Estado, además de la extension de horarios en la oferta pública dar la posibilidad de que fundaciones expandan su oferta.

CONCLUSIÓN

El Proyecto es un avance concreto.

APOYAMOS porque…

— Elimina el impuesto a contratar mujeres

— Universaliza un beneficio clave: corresponsabilidad

— No aumenta el costo laboral

— Implementación gradual y cautelosa

— No establece un monto del aporte fijo en la ley

ESPACIOS DE MEJORA…

— La responsabilidad del empleador se debe limitar al pago de la cotización.

— Mayor transparencia de los estuidios de sostenibilidad

— Dar espacio al aumento de la oferta por parte de establecimientos que reciben aportes regulares del Estado

— Limitar la reducción del aporte a las cuentas de propiedad de los trabajadores

— Garantizar en la ley que el aporte de sala cuna debe ser suficiente para financiar el costo de éstas

Sala Cuna Universal es una política que Chile necesita.