



María Olivia Recart, Presidenta  
Mónica Martín, Directora Ejecutiva

**Julio 2, 2025**

**COMISIÓN TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
SENADO DE LA REPUBLICA DE CHILE  
(BOLETÍN 14782-13)**

**Indicación Sustitutiva del Ejecutivo**  
**PROYECTO SALA CUNA**

*PROYECTO DE LEY QUE EQUIPARA EL DERECHO DE SALA CUNA PARA LAS TRABAJADORAS, LOS TRABAJADORES Y LOS INDEPENDIENTES QUE INDICA, EN LAS CONDICIONES QUE ESTABLECE, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA TALES EFECTOS Y CREA UN FONDO SOLIDARIO DE SALA CUNA.*

**¿POR QUÉ PENSAR QUE, TRAS MÁS DE 20 INTENTOS,  
AHORA ES POSIBLE LOGRAR LA REFORMA?**

**PRECISAMENTE PORQUE HEMOS HECHO  
UN RECORRIDO, HEMOS APRENDIDO DE  
ERRORES PASADOS Y HAY VALLAS QUE  
YA SUPERAMOS.**

# **...Y PORQUE CHILE YA NO PUEDE ESPERAR MÁS PARA CAMBIAR ESTO**

**LOS HIJOS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE NACIERON EN ABRIL DEL 2022, CUANDO SE PRESENTÓ ESTE ÚLTIMO PROYECTO DE SALA CUNA, HOY YA NO TIENEN DERECHO A USAR ESTE BENEFICIO. YA CUMPLIERON 3 AÑOS**

**EN EL 2018 SE INGRESA AL CONGRESO EL PROYECTO DE LEY DE SALA CUNA UNIVERSAL, CON EL OBJETIVO DE ELIMINAR LA EXIGENCIA DE 20 TRABAJADORAS PARA ACCEDER AL BENEFICIO Y CREAR UN FONDO SOLIDARIO FINANCIADO POR EMPLEADORES Y EL ESTADO. LOS NIÑOS QUE NACIERON ESE AÑO ESTAN CURSANDO 5TO BÁSICO. \_**

# VALORAMOS



**El proyecto es laboral, pero ha sido concebido baja una agenda más amplia y en ese contexto está acompañado de una ley de Modernización de la Educación Parvularia que ya ha sido aprobada.**

**Pragmatismo, que da cuenta de una mejor comprensión del problema que en intentos pasados.**

# VALORAMOS

**El principio de CORRESPONSABILIDAD  
como eje central de este proyecto.**

- **Derecho de padre y madre trabajadora**
- **Todos aportamos al financiamiento**

Avanzar decididamente en esta dirección no solo es clave para la empleabilidad de las mujeres y el desarrollo de los niños, también lo es para abordar desafíos tan transversales como la baja tasa de natalidad y la necesidad de contar con una política de cuidados amplia.

# VALORAMOS

## Extensión del beneficio:

- **Madres en empresas con más de 20 trabajadoras,**
- **Padres trabajadores,**
- **Independientes**
- **Trabajadores de casa particular,**
- **Trabajadores en empresas del Estado.**

# VALORAMOS

**Resguardo de estándares  
técnico-pedagógicos**

**La provisión de sala cuna se deberá  
realizar en establecimientos que cuenten  
con el reconocimiento oficial del Estado  
(RO), otorgado por el Ministerio de  
Educación.**

# **APORTES DE COMUNIDAD MUJER A LA DISCUSIÓN**

# 1.- ALCANZAN LAS 4,11 UTM ?

**No alcanzan.**

Dos consideraciones:

- Desde el punto de vista de la oferta de SC (costo y estándares técnicos)
- Desde el punto de vista de la demanda y proyecciones de corto plazo de población

## 2.- CONSIDERACIONES AL FINANCIAMIENTO

De acuerdo a la ley :

A) Bajo esta indicación, el Estado es reponsable de cubrir la brecha entre el fondo recaudado y la dermanda de beneficiarios a 4,11 UTM.

B) Con ese aporte como base, el empleador sigue siendo el responsable de proveer a los trabajadores con hijos menores de dos años el acceso a sala cuna, por ello en caso de ser necesario debe asumir el copago mínimo que lo garantice.

Consideraciones particulares:

- Preferencia de matrícula en la oferta pública para las empresas de menor tamaño
- Aportes públicos adicionales y condiciones especiales donde no exista oferta del servicio.

# 3.- RECONOCIMIENTO OFICIAL (minimos intermedios)

Valoramos el resguardo de los estándares de calidad, pero resulta indispensable permitir que los establecimientos con Autorización de Funcionamiento puedan ser incluidos inicialmente como prestadores del servicio para responder a la demanda en cuanto a volumen y distribución geográfica.

El plazo para que operen en esta condición debe ser acotado, y en esta línea consideramos que es necesario levantar información que permita determinar dicho plazo e implementar mecanismos de apoyo para alcanzar la certificación definitiva.

## 4.- GRADUALIDAD **PERO** SIN SESGO DE GÉNERO

Nos preocupa que en algunas presentaciones de organizaciones que han sido citadas a este espacio se ha propuesto una gradualidad que plantea incorporar a los padres trabajadores después de 3 o 4 años de aprobado el proyecto. **Esto atenta contra el espíritu y la urgencia de esta reforma legislativa.**

Creemos que hay otras maneras de implementación gradual que podrían considerarse: Partir por empresas de menor tamaño, por regiones con baja tasa de participación laboral de las mujeres o incluso seleccionar grupos o territorios que nos **permitan evaluar y optimizar la política los primeros años.**

**“GRADUALIDAD SÍ, PERO SIN DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO.”**

# 5.- COMISIÓN TÉCNICA

Proponemos que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social solicite la conformación de comisión técnica que permita establecer:

- Valor Sala cuna
- Demanda / tasa de uso
- Posibles modelos que se ajusten a las distintas condiciones laborales.
- Necesidades de cobertura territorial y horaria.

**¿QUÉ PASA CON LOS NIÑOS ENTRE LOS  
2 Y LOS 4 AÑOS?**

**SI EL FONDO EVENTUALMENTE TUVIERA EXCEDENTES  
¿SUBIMOS EL APOORTE O AMPLIAMOS EL TIEMPO  
DEL BENEFICIO?**

**ESTA ES UNA OPORTUNIDAD PARA LEGISLAR CONSIDERANDO  
NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO Y QUE ESTE DERECHO SE ADAPTE  
A ESTAS NUEVAS REALIDADES.**

**¿QUÉ OTRAS POLÍTICAS PÚBLICAS FOMENTAN LA  
CORRESPONSABILIDAD Y LA INCORPORACION DE LAS MUJERES AL  
MERCADO LABORAL?**



**“ESPERAMOS QUE ESTE PROYECTO AVANCE CON LA URGENCIA QUE LA SITUACIÓN REQUIERE, ASEGURANDO UN FINANCIAMIENTO JUSTO, UNA IMPLEMENTACIÓN GRADUAL SIN SESGOS DE GÉNERO Y ESTÁNDARES DE CALIDAD QUE BENEFICIEN A NIÑAS Y NIÑOS.**

**SEGUIREMOS DISPONIBLES PARA APORTAR EVIDENCIA Y PROPUESTAS TÉCNICAS PARA LOGRAR UN SISTEMA DE SALA CUNA VERDADERAMENTE UNIVERSAL Y SOSTENIBLE.”**

# GRACIAS

QUE LAS MUJERES NAZCAN Y  
DESARROLLEN SU VIDA EN UNA  
SOCIEDAD CON IGUALES  
DERECHOS Y OPORTUNIDADES