



# Proyecto ley equipara el derecho a sala cuna (Boletín N° 14.782-13)

Prof.: Pamela Martínez M.

Abogada, Máster en Derecho del Trabajo, Doctora en Derecho de la Universidad de Valencia. Mail: [pmartinez@derecho.uchile.cl](mailto:pmartinez@derecho.uchile.cl)

# Introducción

- Ley 3186/1917 de Sala Cuna, primera norma que lo regula.
  - Establece el servicio de cunas en las fábricas, talleres o establecimientos industriales en que se ocupen 50 o mas mujeres mayores de 18 años.
  - ART. 1º.- Toda fábrica, taller o establecimiento industrial que ocupe cincuenta o mas 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.
  - ART. 2º.- Las madres a que se refiere el artículo anterior tendrán derecho a disponer, para amamantar a sus hijos, de porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día.
- Ley 16.511 publicada en el Diario Oficial el 26 de julio de 1966 (reduce a 20)
- Ley 19.591/1998 derecho a sala cuna para todas las mujeres de aquellas empresas con más de 20 trabajadoras, independiente donde se encuentren las faenas o establecimiento.

# Introducción

**Tabla 4**  
**Mujeres económicamente activas en la fuerza de trabajo chileno, 1895-1930**

Año	Población activa de ambos sexos	% Mujeres en población activa	Nº Mujeres de todas las edades	Nº Mujeres activas	% Mujeres activas sobre total de mujeres
1895	1.025.549	32	1.355.200	327.250	24
1907	1.246.716	28	1.625.058	354.841	22
1920	1.343.373	26	1.887.972	349.991	19
1930	1.335.537	20	2.164.736	273.986	13

Fuente: Thelma Gálvez and Rosa Bravo, «Siete décadas de registro del trabajo femenino, 1854-1920», *Estadística y Economía* 5 (Diciembre 1992): 38-52; *Censo 1930*, vi-vii.

- **Fuente:** Elizabeth Q. Hutchison, *Labores propias de su sexo: Género, políticas y trabajo en Chile urbano 1900-1930* (LOM Ediciones, 2014, pp.64-65)

# Introducción

- Reforma introducida por la ley 21.643/2024 denominada “Ley Karin”, Esta norma modificó el art., 2 del Código del Trabajo, incorporando la perspectiva de género como pilar en el que se fundan las relaciones laborales en Chile.
- Esta modificación es importante dado que plantea la introducción de la perspectiva de género en todo el Código como principio del derecho del trabajo chileno.

# Introducción

- Ley 21.645/2023 es relevante para la discusión legislativa
- Art. 194. El presente Título se regirá por el principio de parentalidad positiva, que incluye la capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas; **el principio de corresponsabilidad social**, que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado, y el **principio de protección a la maternidad y la paternidad**, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras. Dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador.

# Introducción

- Ley 21.645/2023 es relevante para la discusión legislativa
- Ámbito de aplicación
- Art. 194. La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.
- Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional.

# El coste de la maternidad para la mujer trabajadora en Chile

- La participación laboral femenina en Chile es casi 20 puntos porcentuales inferior a la de los hombres, brecha que se vuelve aún más amplia cuando se trata de trabajadoras madres de hijos menores de cinco años (OECD “Igualdad de género en Chile: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado” (2021): 19-20.)
- Es posible advertir que en nuestro país una de cada tres mujeres declara no trabajar por dedicarse a labores de cuidado permanente. (Las cifras de mujeres que declara no trabajar por razones familiares permanentes bordean el 34,7% en comparación con el 2,3% de hombres. INE (2020), Boletín Estadístico: Empleo Trimestral, Edición N.º 255.)
- y que más del 80% de las empresas contrata un número inferior de veinte trabajadoras o no contrata ninguna, encuadrándose en el supuesto en el cual no deben pagar el derecho a sala cuna. (El 85,4% de empresas consultadas por la Encuesta no tienen obligación de proveer sala cuna, dado que no contratan mujeres o solo contratan un número inferior a veinte trabajadoras. Dirección del Trabajo. “Novena Encuesta Laboral ENCLA, Informe de Resultados”, (2019): 110.)

# El coste de la maternidad para la mujer trabajadora en Chile

**Tabla 21**

Situación de empresas en relación con la obligación de proveer sala cuna

	Porcentaje	Cantidad		Porcentaje	Cantidad
Empresas susceptibles de estar obligadas a proveer sala cuna	10,3%	13.258	20 o más mujeres con hijos/as menores de 2 años	7,6%	9.767
			20 o más mujeres sin hijos/as menores de 2 años	2,7%	3.490
Empresas sin obligación de proveer sala cuna	89,7%	115.973	Menos de 20 mujeres	79,4%	102.646
			No hay mujeres	10,3%	13.327
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>129.231</b>	<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>129.231</b>

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

# El coste de la maternidad para la mujer trabajadora en Chile

**Tabla 23**

Cumplimiento del beneficio de sala cuna en empresas obligadas a otorgarlo<sup>[1]</sup>  
según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Cantidad			Porcentaje		
	Otorga beneficio		Total	Otorga beneficio		Total
	Sí	No		Sí	No	
Gran empresa	2.521	279	<b>2.800</b>	90,0%	10,0%	<b>100%</b>
Mediana empresa	3.918	1.098 <sup>[2]</sup>	<b>5.016</b>	78,1% <sup>[2]</sup>	21,9% <sup>[2]</sup>	<b>100%</b>
Pequeña empresa	<sup>[3]</sup>	<sup>[3]</sup>	<b>1.952</b>	77,4% <sup>[2]</sup>	22,6% <sup>[2]</sup>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>7.950</b>	<b>1.818</b>	<b>9.768</b>	<b>81,4%</b>	<b>18,6%</b>	<b>100%</b>

<sup>[1]</sup> Empresas con 20 o más mujeres y al menos una trabajadora con hijas/os menores de 2 años.

<sup>[2]</sup> Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

<sup>[3]</sup> Cifras no publicables por tratarse de estimaciones no fiables según estándar de calidad estadística del INE.

**Fuente:** Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

# El coste de la maternidad para la mujer trabajadora en Chile

**Tabla 25**

Porcentaje de empresas que proveen sala cuna, según modalidad, sobre el total de empresas que proveen sala cuna <sup>[1]</sup>

Modalidad de sala cuna	Sobre todas las empresas que proveen sala cuna <sup>[2]</sup> (Porcentajes)	Sobre las empresas obligadas a proveer sala cuna <sup>[3]</sup> (Porcentajes)
Sala cuna propia	7,9% <sup>[4]</sup>	3,9%
Sala cuna externa	33,1%	36,6%
Bono	65,4%	73,0%
Otra modalidad	4,0% <sup>[4]</sup>	2,6% <sup>[4]</sup>

<sup>[1]</sup> E informan la modalidad en que la otorgan.

<sup>[2]</sup> Independientemente de la obligación legal.

<sup>[3]</sup> Empresas con 20 o más mujeres y con al menos una mujer con hijo(s) o hija(s) menor(es) de dos años.

<sup>[4]</sup> Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

**Fuente:** Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

# El coste de la maternidad para la mujer trabajadora en Chile

**Tabla 26**

Porcentaje de empresas por razón por la que la empresa paga un bono en sustitución del beneficio de sala cuna (sobre el total de empresas que indican alguna razón)

Razón para pagar bono	Cantidad	Porcentaje
La trabajadora prefiere el cuidado de su hijo(a) en un domicilio particular	4.163	44,0%
Las condiciones de salud y los problemas médicos que el(la) hijo(a) padece aconsejan no enviarlo(a) a sala cuna	2.705	28,6%
En la localidad no existe ningún establecimiento que cuente con reconocimiento de la JUNJI	829 <sup>[1]</sup>	8,8% <sup>[1]</sup>
La sala cuna está muy lejos y el transporte es difícil	645	6,8%
Otra razón	172 <sup>[1]</sup>	1,8%
Las trabajadoras prestan servicios en horarios nocturnos	128 <sup>[1]</sup>	1,4%
Las trabajadoras laboran en faenas en lugares apartados y viven separadas de sus hijos/as)	110 <sup>[1]</sup>	1,2%

<sup>[1]</sup> Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

# Proyecto ley equipara el derecho a sala cuna (Boletín Nº 14.782-13)

- Observaciones
  - Reemplazo el guarismo 20 del Código del Trabajo
    - i. Reemplázase la expresión “Las empresas” por “Los empleadores”. En este caso sería recomendable cambiar aquello por la parte empleadora.
  - Fondo sala cuna
    - 0,1 remuneración, cargo empleador o persona trabajadora independiente
    - Finalidad: aporte de sala cuna, pago directo al establecimiento.
    - Acceso al aporte de empleadores (as) y personas independientes

# Proyecto ley equipara el derecho a sala cuna (Boletín N° 14.782-13)

- Observaciones

- Se crea un sistema de 3 pilares:

- Sala cuna para personas en situación de vulnerabilidad
    - Sala cuna para personas independientes que coticen voluntariamente y/u obligatoriamente
    - Sala cuna para las personas dependientes (público y privado)



# Bibliografía

- Casas Becerra, Lidia, & Valenzuela Rivera, Ester. (2012). Protección a la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras. *Revista de derecho (Valdivia)*, 25(1), 77-101.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502012000100004>
- Planet Lucía, Martínez Pamela. El fuero como mecanismo de protección contra la discriminación de la mujer trabajadora por maternidad en Chile. En *Derechos Humanos, discriminación y grupos vulnerables*, Coordinadora Rita Lages, Claudia Iriarte Rivas. Tirant lo Blanch, 2025.

The image features three large, overlapping circles on a dark grey background. The top-left circle is orange, the bottom-left circle is yellow, and the right circle is blue. The word "GRACIAS" is written in white, uppercase letters inside the blue circle.

GRACIAS