

Comentarios y recomendaciones de Corporación Humanas sobre el 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 (Boletín N°14782-13)

Senado de la República, primer trámite constitucional.
Comisión de Trabajo y Previsión Social
14 de mayo de 2025

I. Presentación institucional

Corporación Humanas Chile, Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género es una organización no gubernamental sin fines de lucro que se constituye en 2004 como centro de estudios y acción política feminista para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y la profundización de la democracia ante los tomadores de decisión, tanto a nivel nacional como de los sistemas regional e internacional de protección de derechos humanos, a partir de alianzas estratégicas con el movimiento feminista, de mujeres y de derechos humanos. El trabajo de Corporación Humanas se sustenta en la teoría feminista y el derecho internacional de derechos humanos, sin alinearse con ningún partido político.

II. Consideraciones sobre el derecho a la sala cuna

El derecho a la sala cuna es una garantía que reconoce el deber del Estado y/o del empleador de asegurar el cuidado de hijos e hijas de corta edad, especialmente durante la jornada laboral de quienes ejercen funciones productivas o remuneradas. Este derecho forma parte de una política integral de conciliación entre la vida laboral y familiar y constituye un componente fundamental del derecho al trabajo en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

Este derecho, entre otros, se encuentra directamente relacionado con el fin de la discriminación laboral hacia las mujeres, que requiere que el trabajo llevado a cabo por hombres y mujeres sea valorado adecuadamente, como asimismo que nuestra sociedad avance en corresponsabilidad de género y social en torno a los cuidados, que en el mercado laboral se traduce en que no exista discriminación en torno a quienes asumen labores de cuidados en su familia.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acceso a servicios de cuidado infantil adecuados y asequibles es esencial para la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral y para avanzar hacia una distribución equitativa de las responsabilidades

familiares entre hombres y mujeres¹. Para ello, el derecho a sala cuna no debe estar concebido como un beneficio exclusivo de las trabajadoras mujeres, sino como un derecho parental, universal, y libre de discriminación por género.

Organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la CEPAL han enfatizado que este derecho debe estar garantizado sin discriminación de género, permitiendo que tanto hombres como mujeres puedan acceder a servicios de cuidado infantil y a licencias parentales sin temor a represalias o discriminación laboral².

El Convenio N° 156 de la OIT, ratificado por Chile, establece la necesidad de políticas públicas que faciliten la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y la vida laboral, señalando expresamente que los cuidados son una responsabilidad compartida que no debe impedir la igualdad en el acceso al trabajo³.

El derecho universal a Sala Cuna y otras medidas, cobran especial relevancia para avanzar hacia eliminar las barreras, brechas e inequidades que impiden el pleno ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres reconocido en nuestra Constitución a todas las personas⁴. Debe tenerse en consideración que, según mediciones del Foro Económico Mundial, la dimensión de participación económica de las mujeres es la que mayor rezago presenta en Chile. Esto es refrendado por la encuesta nacional de empleo que constata que la brecha en la tasa de ocupación femenina alcanza un 19,2 % en los empleos formales.⁵

III. Relación entre el derecho a sala cuna y la corresponsabilidad social

El derecho a la sala cuna constituye una medida fundamental dentro de los sistemas de cuidados para garantizar la corresponsabilidad de género y social, y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El cuidado infantil no debe recaer exclusivamente sobre las mujeres, pues ello perpetúa la división sexual del trabajo y limita su participación en el mercado laboral.

Para superar los sesgos de género, profundamente arraigados en las sociedades y avanzar hacia la inclusión, el cuidado debe convertirse en una dimensión social que no solo debe garantizarse como un derecho individual sino como un deber de toda la sociedad. La corresponsabilidad social significa que la sociedad en su conjunto asuma su parte en los cuidados, para ello no sólo es preciso visibilizar la importancia de los cuidados para la sostenibilidad de la

¹ OIT. (2018). Cuidados y trabajo de cuidados para un futuro con trabajo decente. Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, p. 41. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-es/index.htm

² CEPAL & OIT. (2025). Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe: Hacia la corresponsabilidad social y de género, (Boletín Igualdad de Género No. 4), p. 2-3: <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es>.

³ OIT. (1981). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

⁴ Artículo 19, N°16 Constitución Política de la República.

⁵ Noticia del 28 de febrero de 2025, consultada el 13 de mayo de 2025: <https://infogate.cl/2025/02/tasa-de-desocupacion-nacional-fue-80-en-trimestre-noviembre-2024-enero-2025/>

vida, sino que requiere al Estado como garante principal en corresponsabilidad también con las familias, la comunidad y el sector privado y empleador.

En la corresponsabilidad social resulta determinante el rol del Estado en el cumplimiento de las obligaciones asumidas en materia de igualdad de derechos entre hombres y mujeres y la existencia o no de políticas y servicios de cuidados.

La CEPAL destaca que el acceso universal a servicios de cuidado infantil debe ser parte de una política de Estado que transite hacia una sociedad del cuidado. En este sentido, la sala cuna debe concebirse como un derecho de los niños y niñas a ser cuidados, y un derecho de sus madres y padres a acceder al trabajo en condiciones de igualdad.

El Compromiso de Buenos Aires⁶ de 2022, reafirma que los Estados deben garantizar servicios de cuidados de calidad como parte de la infraestructura social, y que su implementación debe contemplar tanto la diversidad de familias como los distintos tipos de empleo, incluyendo a trabajadores informales, independientes y rurales.

IV. Obligaciones internacionales respecto a los cuidados infantiles para asegurar la no discriminación de las mujeres

Respecto a las obligaciones internacionales asumidas por Chile conforme al artículo 5 inciso segundo de la Constitución Política de la República, es posible destacar:

La **Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948):

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados, asistencia especial y seguridad social, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional” (Art. 25).

La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (1979), dispone que:

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (Art. 5 letra a).

“A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: (...) b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños” (art. 11).

⁶ CEPAL. (2023). *Compromiso de Buenos Aires*. <https://oig.cepal.org/es/documentos/compromiso-buenos-aires>

Por su parte la **Recomendación General N° 23 del Comité CEDAW** indica que las medidas relacionadas con el cuidado infantil deben estar disponibles tanto para hombres como para mujeres, como condición indispensable para eliminar la discriminación basada en los roles tradicionales de género⁷. Cuando estos derechos se limitan exclusivamente a las mujeres, no solo se refuerzan los estereotipos que las asocian exclusivamente con el cuidado, sino que se obstaculiza el cambio cultural necesario para alcanzar una igualdad sustantiva.

En tanto, la **Convención de los Derechos del Niño** (1981) señala:

“Los Estados Partes reconocen el derecho del niño impedido a recibir cuidados especiales y alentarán y asegurarán, con sujeción a los recursos disponibles, la prestación al niño que reúna las condiciones requeridas y a los responsables de su cuidado de la asistencia que se solicite y que sea adecuada al estado del niño y a las circunstancias de sus padres o de otras personas que cuiden de él” (Art. 23.2).

Además, se cuenta con diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con el derecho a los cuidados, como el Convenio N° 156 de OIT (1981) sobre trabajadores con responsabilidades familiares; el Convenio N° 183 de la OIT, sobre protección de la maternidad; y el Convenio N° 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos (2011), entre otros.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su reciente Informe ha señalado respecto al derecho a Sala Cuna⁸:

“36. De conformidad con la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que es conseguir empleo pleno y productivo y trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, el Comité recomienda al Estado parte que: “f) Reconozca que las mujeres están representadas de forma desproporcionada en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado incentivando a los hombres para que se acojan a la licencia de paternidad, reforzando las políticas que apoyan la conciliación de la vida laboral y personal, incluidas las modalidades de trabajo flexible, y aumentando el número de guarderías asequibles y de calidad, así como los servicios de atención a las personas de edad”.

V. Contenidos valorables del proyecto de ley

De la iniciativa en debate, resultan especialmente destacables los siguientes contenidos:

- 1) El reconocimiento de la sala cuna como un derecho no sólo para la madre trabajadora, sino también para el padre u otros cuidadores legales, es un paso necesario para romper los estereotipos de género en el cuidado.
- 2) Que la regulación busca no penalizar la maternidad de las mujeres trabajadoras, ya que la actual normativa puede generar discriminaciones para la contratación de mujeres o un desmedro en su salario.

⁷ CEDAW. (1997). *Recomendación General N° 23 sobre la vida política y pública*. Naciones Unidas. párr. 24

⁸ El Comité examinó el octavo informe periódico de la República de Chile (CEDAW/C/CHL/8) en sus sesiones 2100^a y 2101^a (CEDAW/C/SR.2100 y CEDAW/C/SR.2101), celebradas el 15 de octubre de 2024, párrafo 36.

- 3) Valoramos la creación de un fondo que contribuye a financiar el sistema conforme al principio de corresponsabilidad social del derecho a los cuidados.
- 4) Destacamos que la propuesta mantenga los estándares de calidad conforme al derecho a la educación inicial y a los cuidados de los niños y niñas.
- 5) Que el proyecto de ley reconoce y redistribuye los cuidados, para que no sean una carga exclusiva de las familias y de las mujeres en particular generando costos en su acceso al derecho al trabajo. La corresponsabilidad social es imprescindible para la profundización democrática y para la efectividad de las medidas orientadas a aumentar la autonomía económica y la participación de mujeres en espacios de decisión.
- 6) Que se consagre la corresponsabilidad de género, reconociendo que la feminización del trabajo de cuidados determina la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, enfrentando limitaciones para ejercer su derecho a insertarse, permanecer y progresar en el mercado de trabajo. Estas medidas, asimismo, impactan en la posibilidad de las mujeres de desenvolverse en otros ámbitos, como el político, cultural, social, etc. La falta de corresponsabilidad en el cuidado ha contribuido significativamente a su mayor vulnerabilidad económica y a la perpetuación de la desigualdad de género.

VI. Recomendaciones

1. Estas reformas deben ir acompañadas de recursos para asesoría técnica a los empleadores, de forma tal, que los avances legislativos no aumenten la discriminación por motivos de género en el trabajo.
2. Se avance en la protección social de la maternidad de las trabajadoras informales, independientes y las estudiantes.
3. Dotar de mayores recursos para fiscalización a la Inspección del Trabajo con el fin de asegurar la correcta aplicación de esta normativa y otras diversas regulaciones laborales que protegen los derechos laborales de las mujeres.