

16 Junio 2025



Derecho de Sala Cuna en Chile

“UNA MIRADA SINDICAL”



SINDICATO INTEREMPRESA LIDER DE TRABAJADORES DE WALMART CHILE

SINDICATO INTEREMPRESA LIDER DE TRABAJADORES DE WALMART CHILE, es una organización sindical de larga data, que cuenta con un universo de más de 10.000 trabajadoras y trabajadores afiliados, de los cuales más del 60% se encuentra conformado por mujeres, con una cobertura nacional, pertenecientes distintos formatos de Walmart Chile, a saber; Hiper, Express, abarrotes, Ekono y Central Mayorista.



Situación Actual (Artículo 203 del Código del Trabajo)

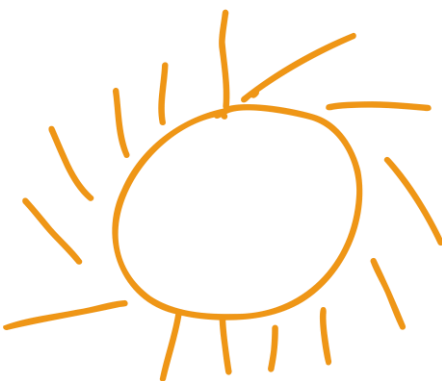
Actualmente, el artículo 203 del Código del Trabajo establece que toda empresa con 20 o más trabajadoras debe proporcionar sala cuna para los hijos menores de dos años. Esta obligación puede cumplirse mediante:

- Una sala cuna propia del empleador.
- Una compartida con otras empresas.
- Financiado una sala cuna externa autorizada por JUNJI, Integra o VTF.

Limitaciones actuales incluyen:

- ·Aplica solo a mujeres trabajadoras dependientes.
- ·No incluye a hombres ni a trabajadores independientes.
- Desincentiva la contratación femenina, sobre todo en empresas pequeñas.





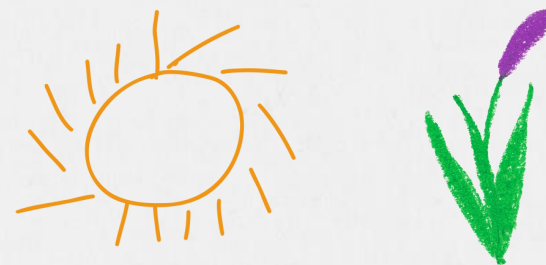
Fundamentos Estadísticos

- **Participación laboral femenina y crecimiento económico:** Se evidenció que por cada 1 % de aumento en la participación laboral femenina, el Producto Interno Bruto (PIB) del país se incrementa en un 0,4 %. Esta correlación directa entre inclusión y desarrollo sustentó la urgencia del proyecto.
- **Cobertura deficitaria:** Solo un 19 % de las trabajadoras formales acceden al derecho actual, debido al umbral de 20 trabajadoras exigido por el artículo 203, lo cual excluye a la mayoría de las pequeñas y medianas empresas.
- **Estructura empresarial:** Más del 65 % de las empresas en Chile tienen menos de 20 trabajadoras, dejando a una porción significativa de mujeres fuera del beneficio.



- **Costo de sala cuna:** El valor promedio mensual de una sala cuna privada supera las 6,27 UTM (~\$450.000 CLP), mientras que el subsidio propuesto en el proyecto cubre hasta 4,11 UTM, generando un desfase financiero que podría implicar copagos para las familias.
- **Proyección presupuestaria:** El proyecto contempla un aporte estatal de 225.792 UTM anuales al Fondo de Sala Cuna, financiado también con una cotización obligatoria del 0,2 % sobre remuneraciones.
- **Universo beneficiario estimado:** Se espera beneficiar a más de 230.000 niños menores de dos años, ampliando de forma significativa la cobertura.

Estos datos sirvieron como base técnica y política para sustentar el proyecto de ley, destacando la necesidad de avanzar hacia una cobertura universal, con equidad de género y justicia social.



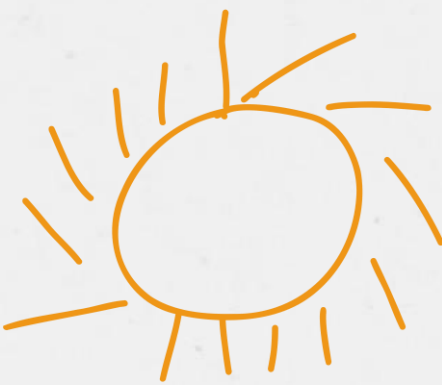
SINDICATO INTEREMPRESA LIDER DE TRABAJADORES DE WALMART CHILE



Si bien, el SIL valora que con este proyecto se estaría eliminando el odioso y discriminador sesgo que solo las empresas con más de 20 trabajadores tengan sala cuna para sus hijos(as) menores de 2 años, lo cierto es que la forma en que se ha presentado este proyecto de ley, ha generado varias críticas desde el mundo del trabajo y que resulta importante abordar, para que este avance normativo se configure como un real derecho universal, que permita conciliar el trabajo remunerado de las mujeres con la maternidad y la protección de la infancia.

En efecto, el Proyecto de Ley Sala Cuna Universal (Boletín N° 14.782-13), impulsado por el Ejecutivo y en discusión desde 2022, presenta a juicio de esta Organización sindical, las siguientes limitantes:





Observaciones y Críticas de Actores Sociales Laborales

- **No es verdaderamente universal:** excluye a trabajadoras informales y aquellas sin cotizaciones. El proyecto exige que los trabajadores independientes tengan al menos seis cotizaciones previsionales en los últimos doce meses para acceder al bono. Esto excluye a quienes no han logrado regularizar su situación previsional, afectando especialmente a mujeres con trabajos esporádicos o informales.

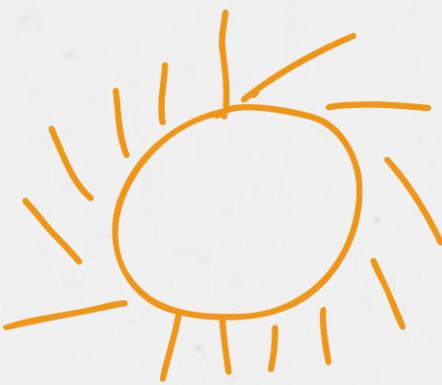


- 
- **El beneficio se suspende si se pierde el empleo, afectando al menor.** El proyecto vincula el beneficio al contrato vigente. Si la persona pierde el empleo, automáticamente pierde también el derecho al bono, lo que afecta directamente a la continuidad del cuidado infantil y vulnera el interés superior del niño.
 - **Bono (5,14 UTM) insuficiente frente a costo real (~6,27 UTM).** El aporte propuesto es de hasta 4,11 UTM mensuales, pero estudios oficiales del mismo Ejecutivo indican que el valor promedio de una sala cuna privada supera las 6 UTM. Esta diferencia no está cubierta por el proyecto, lo que podría obligar a las familias a incurrir en copagos.
 - **Administración por sociedad anónima podría mercantilizar el sistema.** El proyecto contempla que la administración del fondo y del beneficio pueda ser realizada por una sociedad anónima, nacional o extranjera, mediante licitación pública. Esta medida podría abrir la puerta a una privatización encubierta del sistema de educación parvularia inicial, sin garantía de control democrático.



- **No hay claridad en integración del sector público ni en el rol de JUNJI, Integra o VTF.**
No se incorpora a funcionarios públicos ni se menciona la articulación con JUNJI, Integra o jardines VTF, dejando fuera a una parte significativa del sistema de cuidado infantil y a trabajadores del Estado.
- **Preocupación por uso del Fondo de Cesantía como fuente de financiamiento.** Se contempla la posibilidad de que parte del financiamiento provenga del Fondo de Cesantía, lo que la CUT rechaza de forma tajante, por considerar que compromete un sistema de seguridad ya existente y pone en tensión el principio de protección al trabajador cesante.





Se genera un problema de igualdad en el acceso a la educación, vulnerando los derechos de infancia.

Suponer que sólo basta con un sistema de cuidadores que atiendan a un grupo de párvulos en contextos de hogar u otros espacios vecinales. Una madre podría “optar” por llevar a su hijo o hija a la sala cuna, estando a cargo de equipos educativos altamente calificados, con profesionales que han estudiado varios años obteniendo un título que le acredita para participar y/o liderar procesos educativos, que se evalúan permanentemente, en instituciones que cuentan con reconocimiento oficial, supervisión y que son objeto de fiscalización y apoyos según se requiera. O bien, podría optar por un sistema de cuidadores, sin preparación pedagógica pertinente, sin ser parte de un proyecto educativo, sin que formen parte de una red, institución u otro contexto que asegure las condiciones para que se desarrolle un proceso educativo. Su nombre lo indica, serían “cuidadores”.

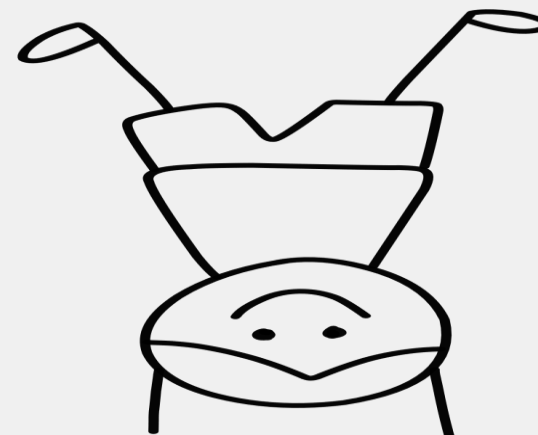


Conclusión



El proyecto representa un avance sustancial en igualdad de género y protección a la infancia, pero presenta vacíos que deben corregirse para asegurar equidad, sostenibilidad financiera y verdadera universalidad.

La incorporación del sector público, la cobertura sin segmentación, la continuidad del beneficio pese a cesantía y una administración pública robusta son elementos imprescindibles para su éxito.



Propuesta Sindical



La creación de una mesa intersectorial, que incluya representantes de las y los trabajadores, así como de otros grupos representativos y especialistas en infancia, que puedan ayudar a construir **un proyecto participativo** que recoja las distintas ideas para apoyar a mujeres y hombres trabajadoras/es en la búsqueda de una propuesta que no vulnere los derechos de las niñas y niños y que los coloque a ellos en el centro, como sujetos de derecho y permita al mismo tiempo proteger la maternidad, incentivar la contratación de mujeres al mercado formal laboral y robustecer la corresponsabilidad del empleador, en esta sensible materia.

