



Sala cuna universal: menos discriminación, más empleo femenino

Nuestro actual Código del Trabajo obliga a las empresas con más de 19 trabajadoras a financiar sala cuna. Esta ley, vigente por décadas, es una fuente de discriminación pues encarece la contratación de mujeres, especialmente en empresas pequeñas.

El proyecto de Sala Cuna Universal que tramita el Congreso intenta corregir esto. Su lógica es simple y clara: si el cuidado infantil es una responsabilidad social, su costo debe distribuirse entre todos los trabajadores y no recaer sobre quien contrata mujeres en edad fértil. La propuesta elimina el umbral de las 20 trabajadoras, crea un fondo financiado con una cotización patronal del 0,2% sobre todas las remuneraciones, y extiende el beneficio a trabajadoras independientes y a padres cuidadores.

La evidencia internacional respalda esta lógica. El caso más estudiado es la reforma de Quebec de 1997, que universalizó el acceso a guarderías subsidiadas. Estudios recientes muestran que las madres que accedieron al programa aumentaron sus ingresos respecto de sus pares sin acceso, y las empresas que las contrataron mejoraron su desempeño. En Alemania y España se documentaron efectos similares. En el caso de Chile, el estudio de Escobar et al. (2024) estima que adoptar una reforma en línea con el proyecto elevaría los salarios y el bienestar de las mujeres. Por otro lado, estudios en Canadá y España muestran que existe un efecto cognitivo positivo y reducción de conductas criminales en los niños beneficiados a raíz de políticas similares a las que propone el proyecto.

Desde el inicio de la tramitación de la ley, el escenario demográfico cambió dramáticamente. En 2024, la tasa de fecundidad cayó a 1,03 hijos por mujer en Chile, una de las más bajas del mundo. Una reforma que reduzca el costo de oportunidad de la maternidad es, en este contexto, una condición mínima, aunque no suficiente.

Pese a los puntos destacados, las críticas al proyecto no son desdeñables.

El aporte máximo cubre bastante menos del costo real de una sala cuna privada. Una brecha de ese tamaño puede derivar en carga adicional para los empleadores o en una demanda concentrada en el sector público, que ya opera con listas de espera y un déficit severo de educadores de párvulos. La evidencia sugiere que los países con mayor impacto positivo lo lograron con mayor componente fiscal, monto de subsidio cercano al costo real e inversión paralela en calidad pedagógica. Por ello, es deseable ajustar estos parámetros durante el proceso legislativo. De no ofrecer una opción de cierta calidad, el proyecto no logrará “mover la aguja” en el mercado laboral femenino. El esfuerzo debe ser realmente serio para que no sea solo un “saludo a la bandera”.

Por otro lado, estas reformas ocurren en un contexto de aumentos sustanciales de costos laborales a raíz de la reducción de jornada laboral, reforma previsional y aumentos de salario mínimo. Si bien recargar aún más los costos al empleador puede ser aparentemente una mala idea, esta reforma, a diferencia de otras, corrige una discriminación sistemática en contra de las mujeres, facilita su incorporación al mercado laboral con ganancias de capital humano en el proceso, mejora la educación de los niños, e incentiva la maternidad tan necesaria en medio de un colapso de la natalidad. En suma: con algo más de recursos, esta reforma ofrece un balance bastante más favorable que varias otras que fueron promovidas con un entusiasmo menos merecido.



Benjamín Villena – Investigador
Instituto de Políticas
Económicas (IPE) UNAB