

Sala cuna universal: que funcione tan bien como suena

En enero de 2025, el Ejecutivo dio a conocer una indicación sustitutiva al proyecto de ley de sala cuna universal (Boletín 14.782-13), destinada a reemplazar el régimen del artículo 203 del Código del Trabajo. Aunque el texto aún no ha ingresado formalmente al Congreso, anticipa definiciones estructurales con efectos directos sobre el empleo formal y la arquitectura del sistema de cuidados. Por su alcance y consenso declarativo, su diseño exige un estándar técnico particularmente riguroso.

La propuesta elimina el umbral de 20 trabajadoras y consagra la universalidad del derecho para hijos e hijas de personas trabajadoras, financiado mediante un fondo autónomo. Con ello corrige un incentivo adverso para la contratación femenina. Sin embargo, el beneficio permanece anclado al vínculo laboral: el empleador debe registrar, acreditar, informar y asumir riesgos sancionatorios —administrativos e incluso penales— por errores u omisiones, preservando cargas regulatorias relevantes.

Estas fricciones no son neutras. En un mercado laboral donde el desempleo femenino supera al masculino, los incentivos importan. Las cargas de cumplimiento y la exposición a riesgo regulatorio afectan especialmente a micro y pequeñas empresas, donde la formalidad es más frágil. Si el costo esperado de contratar formalmente aumenta, aunque sea marginalmente,



KARIN MOORE J.
 COORDINADORA
 LEGAL, CLAPES UC

“En un mercado laboral donde el desempleo femenino supera al masculino, los incentivos importan. Las cargas de cumplimiento y la exposición a riesgo regulatorio afectan especialmente a micro y pequeñas empresas, donde la formalidad es más frágil”.

el objetivo de neutralizar el “riesgo mujer” puede verse erosionado en la práctica.

El diseño de financiamiento intensifica esa tensión. El fondo se sostendría con una cotización de cargo del empleador equivalente al 0,3% de las remuneraciones imponibles, ajustable en caso de insuficiencia. Sin un informe financiero y técnico robusto —que explicita demanda proyectada, costos unitarios, brechas territoriales y capacidad instalada— la tasa carece de validación empírica suficiente. Además, cuando una política de equidad se financia primordialmente con cargo al trabajo formal, se introduce un incentivo potencialmente contradictorio con su propósito de ampliar participación y formalización.

Existe, asimismo, una dimensión jurídica que no puede minimizarse. Aunque la iniciativa respeta la competencia exclusiva del Ejecutivo en seguridad social, persiste la discusión sobre la naturaleza de la cotización y su eventual asimilación a un tributo afecto. La técnica legislativa deberá extremar la justificación, proporcionalidad y determinación del beneficio para resguardar su constitucionalidad y, con ello, la estabilidad del Fondo.

Las debilidades sistémicas son igualmente relevantes. La universalización hasta los dos años, sin resolver el tramo entre los dos y cuatro, introduce una discontinuidad precisamente

en la etapa crítica de consolidación laboral femenina. La ausencia de articulación explícita con programas existentes expone a duplicidades e inequidades horizontales.

Y, desde una perspectiva de política pública, la falta de un catastro nacional georreferenciado de oferta, estándares exigibles de calidad y estimaciones transparentes de brechas territoriales compromete la coherencia financiera y operativa del sistema: sin diagnóstico integral, el riesgo es sobredimensionar coberturas o subestimar costos.

La reforma es necesaria, pero su eficacia dependerá de ajustes estructurales claros. Primero, desplazar efectivamente el eje desde una obligación laboral hacia un derecho social universal, reduciendo al mínimo la intermediación operativa del empleador. Segundo, equilibrar el financiamiento con un componente fiscal significativo que evite encarecer el empleo formal. Tercero, diseñar un sistema integrado de cero a cuatro años, articulado con la oferta existente y sustentado en evidencia pública verificable.

En políticas de empleo y cuidados, la legitimidad no descansa en la declaración de principios, sino en la coherencia entre fines, incentivos y sostenibilidad institucional. Si esa coherencia no se asegura desde el diseño, la reforma corre el riesgo de tensionar el mercado laboral que busca fortalecer.