

TRIBUNA LIBRE



INGRID JONES

ECONOMISTA
LIBERTAD Y
DESARROLLO



ESTEBAN ÁVILA

ABOGADO
LIBERTAD Y
DESARROLLO

Las tres debilidades del proyecto de sala cuna universal

El proyecto de ley que actualmente se discute en el Congreso para modificar el artículo 203 del Código del Trabajo, que regula el derecho a sala cuna para que sea exigible por toda persona que tenga a su cargo un hijo menor de dos años, no ha logrado avanzar por diferencias sobre cómo se financiará el beneficio.

La propuesta del Ejecutivo plantea un aporte mensual de 4,11 UTM, pagado directamente a la sala cuna, financiado principalmente por una cotización adicional de 0,2% a cargo del empleador y, en menor medida, por aportes fiscales. Sin embargo, este diseño tiene tres debilidades que no podemos ignorar.

Primero, la inviabilidad de seguir aumentando los costos laborales. En 2025, los

empleadores ya enfrentan un alza cercana al 19% real en los costos laborales debido a reformas previas como el alza del salario mínimo, la reducción de jornada laboral y la reforma previsional. Sumar una nueva cotización es, simplemente, insostenible. Este incremento, además, será creciente en la medida en que dichas leyes entren plenamente en régimen. Como antecedente, el único estudio, realizado por el Banco Central y publicado en el IPoM de diciembre de 2024, evidenció una caída promedio del empleo de 4,8% en las empresas con mayor proporción de trabajadores afectos al salario mínimo.

Segundo, el costo real del beneficio y la falta de focalización. El aporte estatal cubre solo una parte del valor de mercado de una sala cuna, estimado en \$ 480.000 mensuales. El empleador debe asumir la diferencia, equivalente a un copago de unos \$ 200.000 por trabajador, esto es 0,21 punto porcen-

restrictivo y omite a un número significativo de potenciales usuarios, lo que pone en duda la sostenibilidad financiera del sistema.

La evidencia internacional es contundente: el acceso a sala cuna impulsa la participación femenina en el trabajo y, con ello, el crecimiento económico. Un punto adicional de participación laboral femenina podría sumar 0,5% al PIB y crear decenas de miles de empleos. Pero para lograrlo, necesitamos un diseño de política sostenible.

Una alternativa es reasignar parte de la cotización del seguro de cesantía para financiar la sala cuna. Si se focaliza el beneficio en el 60% más vulnerable, bastaría redirigir 0,42 punto porcentual de la cotización y un aporte fiscal de 0,06% del PIB. Si se focaliza en el 40%, los montos son aún menores. En ambos casos, si bien existe un copago por parte de las familias que tienen mayor capacidad económica, este

“Una alternativa es reasignar parte de la cotización del seguro de cesantía. Si se focaliza el beneficio en el 60% más vulnerable, bastaría redirigir 0,42 punto porcentual de la cotización y un aporte fiscal de 0,06% del PIB”.

tual adicional de cotización. Ello no solo es regresivo, sino que castiga especialmente a las pequeñas empresas y a quienes más necesitan formalizarse.

Tercero, la subestimación del gasto fiscal. El cálculo de beneficiarios es demasiado

mecanismo permite financiar el costo total de la sala cuna de los trabajadores que más lo necesitan. Así, financiamos un derecho universal sin castigar la creación de empleo formal y aseguramos que los recursos lleguen a quienes más los necesitan.