

Fecha: 19-12-2025
Medio: El Mercurio
Supl.: El Mercurio - Cuerpo B
Tipo: Noticia general
Título: Más presión por sala cuna: Cuidado de menores deja a una de cada cuatro mujeres fuera del mercado laboral

Pág.: 2
Cm2: 637,7

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: ☐ No Definida

JOAQUÍN AGUILERA R.

Uno de los proyectos de ley que el Gobierno saliente ha puesto como prioridad es aquel que modifica la normativa vigente para ampliar el acceso a sala cuna. Actualmente, las empresas están obligadas a brindar este beneficio solo cuando en su planilla de trabajadores cuentan con 20 o más mujeres, lo que desincentiva su contratación, especialmente en firmas pequeñas y medianas.

Los expertos sitúan el verdadero reto de esta normativa en establecer un apoyo efectivo para todos aquellos padres que, por estar a cargo del cuidado de menores, tienen dificultades para insertarse en el mercado laboral. El más reciente "Zoom de género" que realizan Fundación ChileMujeres, la Cámara de Comercio de Santiago y el Ocec-UDP compara la situación laboral entre hombres y mujeres menores de 46 años, en cuyos hogares hay niños menores de dos años.

Los datos constatan que el impacto de los cuidados es asimétrico. Van en desmedro de las mujeres, quienes en este segmento tienen una participación laboral de solo 60,3%, versus el 87% en hombres. También tienen una amplia brecha en materia de ocupación e informalidad.

Razones familiares

La vinculación del acceso a sala cuna con la participación laboral es más evidente al profundizar en los motivos que esgrime el 39,7% de las mujeres en este grupo, que están fuera de la fuerza de trabajo. El 26,9% argumenta "razones familiares permanentes", proporción que apenas llega al 0,9% en el caso de los hombres, donde los motivos académicos son los que lideran.

En la práctica, solo las motivaciones familiares —típicamente relacionadas con el cuidado de menores— explican por sí solas la brecha de participación con hombres. La presidenta ejecutiva de ChileMujeres, Francisca Jünnemann, argumenta que un mejor acceso a sala cuna ayuda a revertir la situación al modificar el mecanismo de financiamiento (ver recuadro): "Hay más de 25 mil mujeres con niñas o niños menores de

En el segmento de hasta 46 años que comparte el hogar con niños pequeños

Más presión por sala cuna: Cuidado de menores deja a una de cada cuatro mujeres fuera del mercado laboral

En este grupo, casi el 40% no participa del mercado laboral y un 27% lo atribuye a razones familiares, motivo que explica casi por completo la brecha con hombres.

¿Cómo funcionaría?

Además de corregir los requisitos de acceso al beneficio, la modificación más relevante de la ley que propone el Ejecutivo es la creación de un nuevo "Fondo de Sala Cuna", que recibirá aportes estatales y además se financiará con una cotización de cargo del empleador de 0,3% mensual. Para suavizar su impacto, la reforma también reduce en 0,1 punto el aporte que hoy se descuenta para financiar el Seguro de Cesantía.

Se establece que es responsabilidad exclusiva de los empleadores disponer de una sala cuna anexa para sus trabajadores con hijos menores de dos años, o bien garantizar el financiamiento para que accedan a este beneficio en una entidad externa, autorizada por el Estado. Para esos fines, los empleadores pueden solicitar un aporte de parte del nuevo Fondo, que será autorizado y pagado por el Instituto de Previsión Social (IPS) directamente a la sala cuna que acredite prestar el servicio a sus trabajadores. Mediante un mecanismo similar pueden acceder los trabajadores independientes.

El monto de los aportes será definido cada cinco años por una comisión técnica que asegure la sostenibilidad financiera del Fondo gestionado por la Tesorería General de la República.

dos años en el desempleo, buscando trabajo sin encontrarlo. Muchas de ellas son madres solas (...). Con la ley actual, si las contratan, las empresas se ven en la obligación de tener que pagarles sala cuna de manera directa a un alto costo".

Otro incentivo clave, menciona el director del Ocec-UDP, Juan Bravo, es que "la reducción de la brecha salarial de género asociada a la eliminación de las distorsiones generadas por la regulación actual debiera traducirse en un incremento del nivel de remuneraciones".

Cobertura y eficiencia

Una de las grandes dudas que

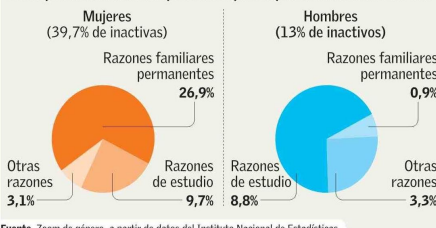
se han planteado sobre el funcionamiento de la nueva ley dice relación con el monto de la prestación. Desde el mundo de las pequeñas y medianas empresas, que hasta ahora estaban mayoritariamente exentas de entregar este beneficio —cuando tienen menos de 20 mujeres contratadas—, sostienen que no está claro el impacto que significará tener que proveer esta entrega, lo que incluso podría derivar en un copago que presione los costos reales que tiene contratar este tipo de servicio.

Durante la discusión en particular del proyecto de ley en el Senado, el Gobierno propuso que el monto del beneficio entregado

Situación laboral de menores de 46 años que viven con menores de hasta 2 años



Principal motivación de quienes no participan del mercado laboral



Fuente: Zoom de género, a partir de datos del Instituto Nacional de Estadísticas.

para financiar la sala cuna no será fijo, sino que lo definirá una comisión técnica cada cinco años. En este sentido, la presidenta de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), María Teresa Vial, sostiene que "el método de cálculo del beneficio debiera garantizar su alineamiento a los valores de mercado. Sobre este punto también se ha generado consenso, por lo que esperamos que el procedimiento metodológico se

resuelva técnicamente antes de la aprobación de la ley, evitando incertidumbres innecesarias".

Originalmente, el proyecto de ley del Ejecutivo contemplaba un costo referencial cercano a los \$260.000 para acceder a este beneficio, lejos de los valores promedio de cerca de \$550.000 que tiene por cada trabajador, de acuerdo con un reclamo liderado por un centenar de gremios empresariales.

“Con la ley actual (...), las empresas se ven en la obligación de tener que pagarles (a sus trabajadoras) sala cuna de manera directa a un alto costo”.

FRANCISCA JÜNNEMANN
CHILEMUJERES

“La eliminación de las distorsiones generadas por la regulación actual debiera traducirse en un incremento del nivel de remuneraciones”.

JUAN BRAVO
OCEC-UDP

“El método de cálculo del beneficio debiera garantizar su alineamiento a los valores de mercado”.

MARÍA TERESA VIAL
CÁMARA DE COMERCIO DE SANTIAGO