

INDICACIONES AL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL DERECHO A SALA CUNA

El 15 de junio de 2026, el Presidente de la República ingresó indicaciones sustitutivas al proyecto de ley de sala cuna (boletín 14782-13).

Las indicaciones presentadas sustituyen íntegramente aquellas realizadas por el Gobierno anterior el 27 de febrero de 2026, siendo las siguientes sus principales modificaciones al proyecto:

1. **Beneficio:** El beneficio de sala cuna actual es reemplazado por un aporte de sala cuna, entregado con cargo al nuevo Fondo de Sala Cuna. Este aporte se paga directamente al sostenedor de la sala cuna.

El trabajador es quien deberá elegir a qué sala cuna llevar a su hijo o hija, siendo los únicos límites que ésta cuente con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado y que esté incorporada al Sistema Público de Registro de Salas Cunas Adscritas al Fondo.

El monto del aporte será determinado cada tres años mediante un decreto del Ministerio de Hacienda, suscrito además por los Ministerios de Educación y del Trabajo y Previsión Social. El monto puede ser fijado regionalmente, con distintos valores para cada región.

Si el aporte fuera insuficiente para financiar la sala cuna elegida por el trabajador, el empleador no está obligado a financiar la diferencia, salvo que haya un acuerdo expreso entre las partes. De esta manera, se permite el copago.

Si ambos padres fueran trabajadores, estos deberán decidir de común acuerdo quien ejercerá el derecho de sala cuna. Lo anterior no aplica si uno de los padres estuviera ausente respecto del cuidado del niño o niña.

El beneficio no procede si alguno de los progenitores está haciendo uso del permiso postnatal o postnatal parental a tiempo completo.

Los empleadores que actualmente disponen de salas cunas anexas al lugar de trabajo o conjuntas con otros empleadores pueden mantenerlas operando, y podrán acceder al aporte de sala cuna. Sin embargo, no será obligatorio para los trabajadores usar esa sala cuna.

2. **Obligaciones del empleador.** Se modifica la obligación del empleador, quien ya no debe tener salas cunas o pagar las mismas, sino que debe:
 - a. Pagar la cotización para el Fondo de Sala Cuna.
 - b. Informar al trabajador de las salas cunas disponibles para elegir.

- c. Registrar la elección del trabajador en el sistema de la DT.
3. **Entrada en vigencia gradual.** Los beneficiarios ingresarán gradualmente conforme al siguiente cronograma, una vez aprobada la ley:
- a. **Año 1:** Hijos de mujeres trabajadoras dependientes regidas por el Código del Trabajo, sin importar cantidad de mujeres contratadas, e hijos de padres y trabajadores que tengan el cuidado personal del niño o niña.
 - b. **Año 2:** Hijos de mujeres trabajadoras independientes y trabajadoras de casa particular.
 - c. **Año 3:** Hijos de padres trabajadores dependientes e independientes, siempre que la madre del hijo no sea trabajadora dependiente ni independiente. Con esto entran dos grupos adicionales: 1) hijos cuyas madres están desempleadas, pero buscando activamente empleo y 2) hijos cuyas madres se encuentran cursando estudios regulares en una institución de educación reconocida por el Estado.
 - d. **Año 4:** Hijos de padres trabajadores, dependientes e independientes, cuyas madres no estudian ni buscan trabajo; y padres trabajadores del sector público con niños en edad de sala cuna de instituciones del Gobierno Central.
4. **Financiamiento.** Se creará un Fondo de Sala Cuna, el cual se compondrá de una cotización de cargo del empleador de 0.35%, y un aporte fiscal de 11.631 UTM (aprox. \$10.000.000.000) en los dos primeros años siguientes a la publicación de la ley. Si los recursos fueran insuficientes, la diferencia será de cargo del fisco. El Fondo de Sala Cuna será administrado por el IPS con patrimonio y cuenta separada a sus fondos regulares.
- No habrá un alza en el costo laboral para el empleador, porque la cotización adicional será compensada con una reducción de la tasa de la cotización del empleador al seguro de cesantía, de la siguiente forma:
- a. Una reducción de 0.2% de la cotización del empleador destinada a las cuentas individuales del seguro de cesantía.
 - b. Una reducción de 0.15% de la cotización al fondo de cesantía solidario.
5. **Salas cunas elegibles.** El beneficio aplicará para salas cunas autorizadas o reconocidas por el Estado. Para ello, se creará un sistema público de registro de salas cunas adscritas al fondo, administrado por la Subsecretaría de Educación Parvularia, y entregará información actualizada de matrícula y cupos disponibles en salas cunas adscritas que cumplan los requisitos del artículo 203 del Código del Trabajo.
6. **Bono compensatorio:** El proyecto no se pronuncia respecto de la procedencia del bono compensatorio de sala cuna, ni indica qué ocurrirá en aquellos casos en que hoy las empresas pagan dicho bono.

El proyecto de ley se encuentra en su primer trámite constitucional en el Senado, y se espera que con estas indicaciones avance en su tramitación.