

LATERCERA Sábado 20 de junio de 2026

23

## Frente a frente



**Carlos Smith**  
 Docente investigador CIES UDD

### El impuesto de cien años

**L**a Sala Cuna Universal llega rodeada de advertencias sobre los riesgos de financiarla con cargo al Seguro de Cesantía. Son reparos atendibles. Pero antes de debatir cómo pagamos la reforma, conviene recordar qué estamos reemplazando, porque el verdadero riesgo no está en cambiar las reglas, está en mantenerlas.

El artículo 203 del Código del Trabajo obliga a financiar sala cuna solo a las empresas con veinte o más trabajadoras. Dicho sin eufemismos: contratar a la mujer número veinte le activa a la empresa un costo que contratar a un hombre no genera. Es el efecto umbral clásico: a la empresa le conviene no pasar de diecinueve trabajadoras, congelando la contratación de mujeres con tal de no gatillar la obligación. Durante más de un siglo, la ley chilena ha puesto un peaje sobre la contratación femenina, y el resultado está medido: menos contratación y menores salarios para ellas. El estudio de Escobar et al. (2024) estima que una reforma como esta elevaría los salarios y el bienestar de las mujeres. La política discriminatoria no es la reforma: es el *statu quo* que algunos prefieren defender.

El costo de esta distorsión no es solo de equidad; es de crecimiento. Bci Estudios calculó que cada punto adicional de participación laboral femenina aporta una décima al Producto. Liberar esa oferta laboral es una de las pocas formas de crecimiento que no exige inversión nueva: el capital humano ya existe, solo está mal asignado. La evidencia internacional confirma que universalizar el cuidado infantil sube los ingresos de las madres y produce ganancias cognitivas en los niños: inversión en dos generaciones a la vez.

Y hay un dato que vuelve esta discusión urgente: en 2025, por primera vez en su historia, Chile bajó de un hijo por mujer, una tasa de fecundidad de 0,99, entre las más bajas del planeta. Una política que reduce el costo de oportunidad de la maternidad ya no es deseable; es una condición mínima frente al colapso demográfico que hoy golpea al país.

Queda la objeción de fondo: el financiamiento. Es cierto que reasignar recursos desde el Seguro de Cesantía no es inocuo y que su sostenibilidad dependerá de los supuestos de uso y del respaldo fiscal. Hay que monitorearlo. Pero conviene dimensionar la holgura: el Fondo de Cesantía Solidario ha operado por años con superávits, y más empleo femenino formal amplía la base de cotizantes que sostiene el propio seguro. Además, la cotización de 0,35% se compensa con una rebaja equivalente en el aporte del empleador, de modo que el costo de contratar no sube ni un peso y la obligación de infraestructura que asfixiaba a las pymes desaparece. En un país ya cargado con las 40 horas, la reforma previsional y el alza del salario mínimo, es la única reforma social grande que alcanza su objetivo sin engrosar esa cuenta. El costo de reformar es hipotético, gradual y gestionable; el de no reformar es cierto y se acumula hace un siglo en mujeres no contratadas.

Eso sí, una condición: para que la universalidad sea real, la subvención debe cubrir el costo de mercado del cuidado. De lo contrario, la barrera del artículo 203 se reemplaza por la de un copago inalcanzable para las familias más vulnerables, y habremos cambiado una exclusión por otra. La pregunta no es si podemos permitirnos esta reforma. Es cuánto más estamos dispuestos a cobrarle a las mujeres chilenas por el derecho a trabajar.



**Marcela Perticará**  
 Directora del Departamento de Economía UDP

### Una reforma necesaria, pero aún incompleta

**C**hile enfrenta desde hace años un problema persistente de baja participación laboral femenina. Mientras siete de cada diez hombres forman parte del mercado laboral, entre las mujeres la cifra apenas supera el 50%. La maternidad y las responsabilidades de cuidado siguen siendo una de las principales barreras para acceder y mantenerse en un empleo. Por ello, avanzar hacia un sistema de sala cuna universal constituye una reforma necesaria y largamente esperada.

El proyecto corrige una anomalía histórica de nuestra legislación. El actual artículo 203 del Código del Trabajo obliga a financiar sala cuna sólo a empresas con 20 o más trabajadoras, generando incentivos que pueden afectar la contratación femenina y condicionando el acceso al beneficio a las características del empleador. Sustituir ese esquema por uno de carácter universal representa un avance evidente.

Sin embargo, las indicaciones recientemente presentadas por el gobierno muestran que aún existen aspectos relevantes que merecen discusión.

El primero dice relación con la gradualidad. El proyecto contempla una implementación de cuatro años, incorporando inicialmente a los hijos de mujeres trabajadoras dependientes y dejando para etapas posteriores a independientes, trabajadoras de casa particular y otros grupos. La gradualidad es razonable: ampliar cobertura requiere tiempo e infraestructura. Pero también obliga a preguntarse si el orden escogido es consistente con el objetivo de fortalecer la empleabilidad femenina.

Las trabajadoras independientes y de casa particular suelen enfrentar mayores dificultades para compatibilizar empleo y cuidado. Son, precisamente, algunos de los grupos para los cuales el acceso a servicios de cuidado podría generar mayores efectos sobre la inserción laboral.

Un segundo aspecto se refiere al financiamiento. El gobierno propone crear una cotización de 0,35% para costear el sistema, compensándola con una reducción equivalente en las cotizaciones destinadas al Seguro de Cesantía. El argumento es que así no aumentan los costos laborales. Sin embargo, cabe preguntarse si resulta conveniente financiar una prestación permanente con recursos provenientes de un instrumento diseñado para proteger a los trabajadores durante períodos de desempleo. La interrogante adquiere especial relevancia en un contexto de deterioro del mercado laboral, marcado por un aumento de la desocupación, una menor creación de empleo asalariado formal y una mayor duración de los episodios de desempleo.

Finalmente, persisten interrogantes respecto del acceso efectivo al beneficio. El proyecto contempla un aporte por niño financiado por un fondo común, pero si el costo real del servicio supera ese monto, la diferencia deberá ser cubierta por las familias, salvo que el empleador decida asumirla. Si el aporte termina siendo insuficiente, algunas familias podrían seguir enfrentando barreras económicas para acceder a la prestación.

La discusión sobre sala cuna universal no debería dividirse entre partidarios y detractores. Existe amplio consenso sobre la necesidad de avanzar hacia una mayor corresponsabilidad social en el cuidado infantil. Pero precisamente porque se trata de una reforma importante, conviene prestar atención a sus detalles. Universalizar el acceso es una meta valiosa. Asegurar que llegue oportunamente a quienes más lo necesitan y que funcione de manera efectiva será el verdadero desafío.

## ¿Son acertadas las indicaciones del Ejecutivo al proyecto de sala cuna universal?

El Ejecutivo ingresó cambios al proyecto de ley de Sala Cuna Universal que se tramita en el Congreso, que tiene por objeto terminar con una histórica barrera a la contratación y de esa manera contribuir a impulsar el empleo femenino. Sin embargo, el contenido e impacto de las indicaciones es objeto de discusión por parte de los especialistas.

