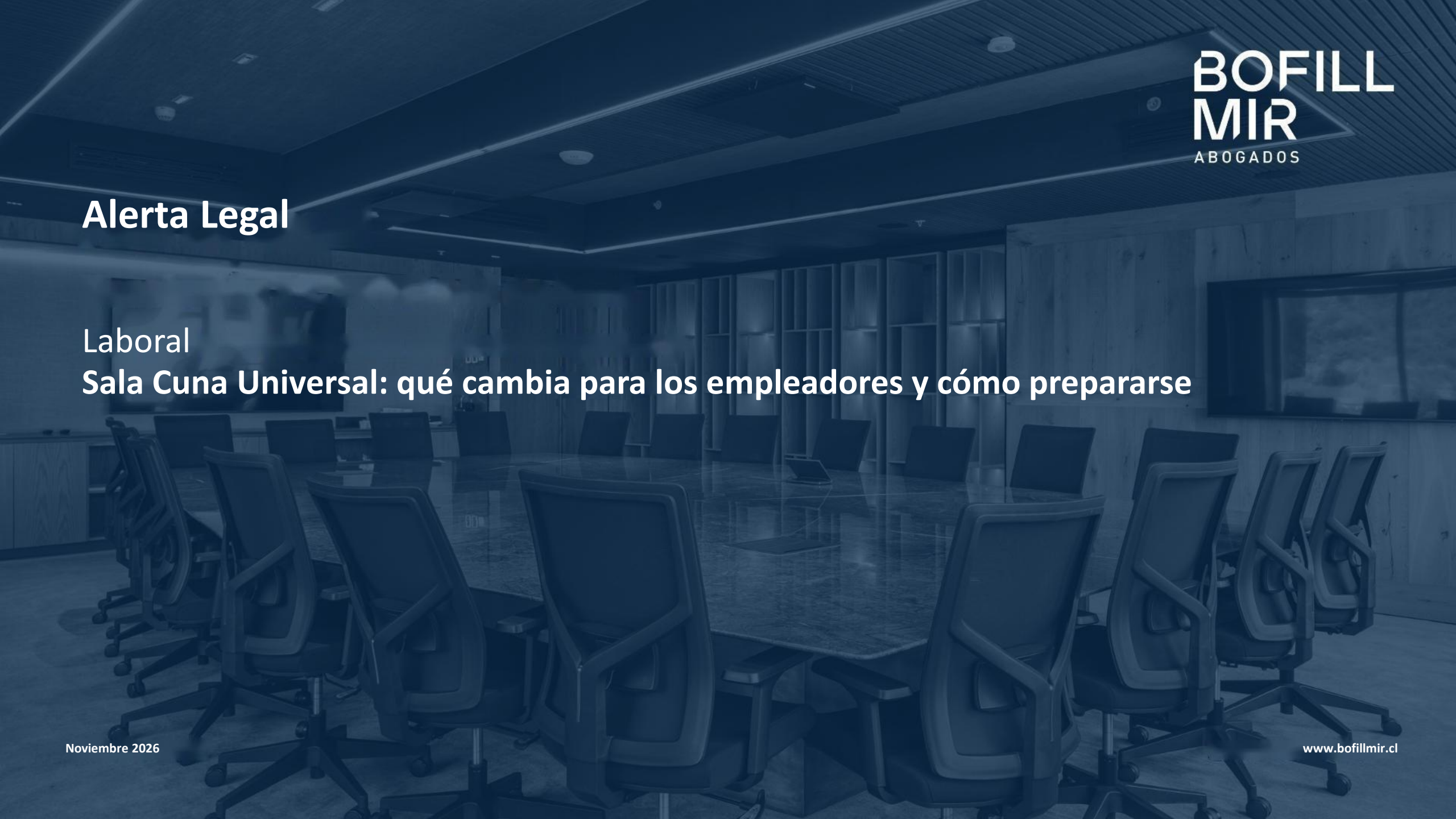


BOFILL MIR ABOGADOS

Alerta Legal

Laboral

Sala Cuna Universal: qué cambia para los empleadores y cómo prepararse

Noviembre 2026

www.bofillmir.cl

Se despachó la ley de Sala Cuna Universal

El miércoles 25 de noviembre de 2026 el Congreso Nacional despachó el proyecto de ley de Sala Cuna Universal (Boletín N° 14.782-13), que queda en condiciones de ser promulgado y publicado como ley. La sala cuna deja de ser una obligación que pesa solo sobre las empresas con 20 o más trabajadoras y pasa a ser un **derecho de trabajadoras y trabajadores**, financiado por un nuevo **Fondo de Sala Cuna**, al que cotizarán todos los empleadores.

Lo esencial en seis puntos

1

Todo empleador deberá pagar mensualmente una cotización de **0,30%** de la remuneración imponible de la totalidad de sus trabajadores.

2

Esa cotización se compensa con una rebaja equivalente en la cotización del empleador al **Seguro de Cesantía**. Para la generalidad de los trabajadores, el costo laboral neto no aumenta.

3

El empleador deja de estar obligado a mantener una sala cuna o a pagarla directamente. **El Fondo pagará directamente al establecimiento.**

4

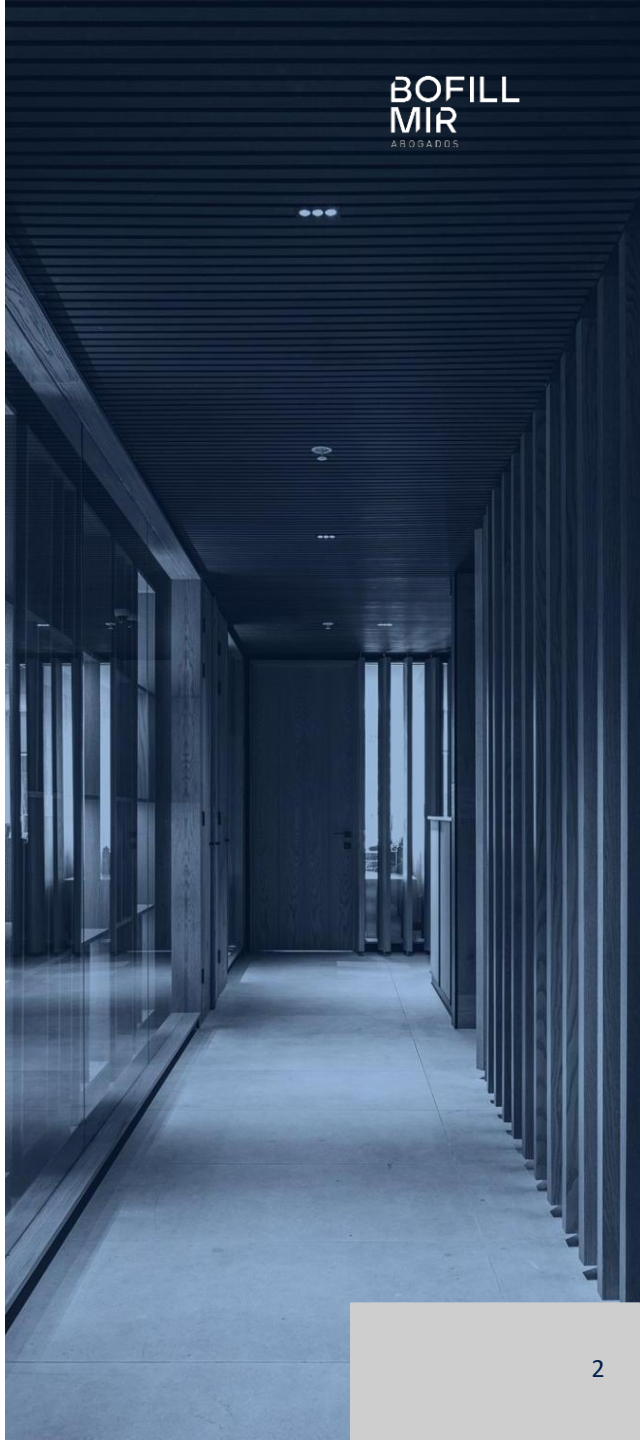
Las **grandes empresas** que hoy están obligadas a otorgar sala cuna deberán seguir otorgándola durante un período transitorio, además de pagar la nueva cotización.

5

Los beneficios de sala cuna **pactados en contratos individuales o instrumentos colectivos** no se modifican por el solo efecto de la ley.

6

Mientras la ley no entre en vigencia, el **artículo 203 del Código del Trabajo** sigue plenamente vigente y debe cumplirse en los términos actuales.



1. Qué cambia: de obligación del empleador a derecho del trabajador

Hoy

El artículo 203 del Código del Trabajo obliga al empleador con **20 o más trabajadoras** a mantener salas anexas o a pagar directamente la sala cuna de los hijos menores de dos años de sus trabajadoras.

Con la nueva ley

El artículo 203 se reemplaza por un texto que reconoce el **derecho de las personas trabajadoras** a acceder a sala cuna para sus hijos, o niños y niñas bajo su cuidado personal por resolución judicial, menores de dos años.

Quién paga

El costo deja de ser una obligación individual del empleador y pasa a ser cubierto por el **Fondo de Sala Cuna**.

Los elementos centrales del nuevo sistema son:

- **Fin del umbral de 20 trabajadoras.** Desaparece el requisito de dotación que hoy activa la obligación y, con él, el desincentivo a contratar mujeres o a mantener la dotación femenina bajo 20 personas.
- **Más personas con derecho.** El acceso se amplía gradualmente a trabajadoras de casa particular, trabajadoras independientes, padres trabajadores y funcionarios públicos.
- **Corresponsabilidad parental.** Los padres trabajadores se incorporan al sistema. Tiene derecho al beneficio quien tenga el cuidado personal exclusivo del niño o niña por resolución judicial, con independencia de su género.
- **Apoyo a familias vulnerables.** Un Suplemento Solidario cubre parte del copago para el 60% de los hogares más vulnerables según el Registro Social de Hogares.
- **Estándares de calidad.** Se crea un Registro Público de Salas Cuna. Solo los establecimientos inscritos podrán recibir pagos del Fondo.



2. La nueva obligación del empleador: cotizar al Fondo de Sala Cuna

La obligación del empleador consistirá en pagar la cotización al Fondo de Sala Cuna. Se elimina la obligación de contar con sala cuna en el lugar de trabajo o de pagarla directamente al establecimiento, y **no se contempla la alternativa de entregar dinero directamente** a la madre o al padre del niño o niña.

Monto y base

0,30% de la remuneración imponible de cada trabajador dependiente, sin distinción de sexo. Rige para empleadores privados y públicos.

Tope imponible

El mismo tope máximo que se aplica a la cotización del Seguro de Cesantía.

Licencias médicas

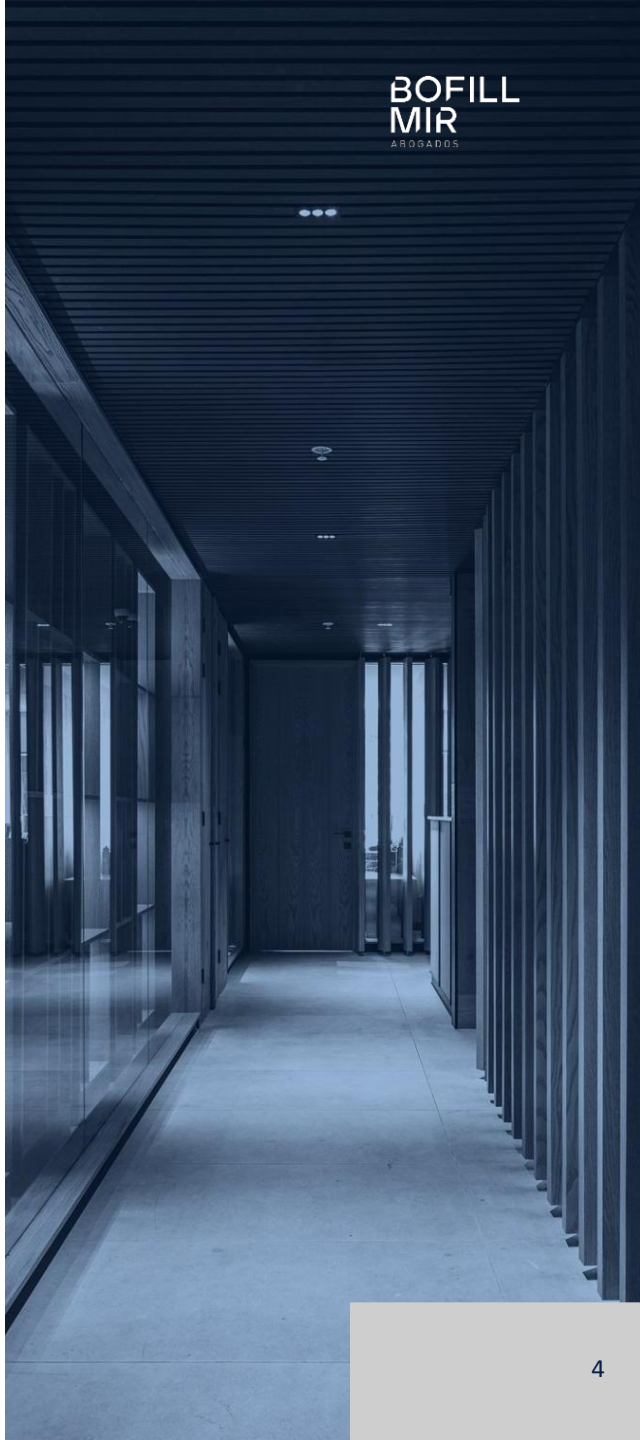
No suspenden la obligación de cotizar. Se considera el promedio de las últimas tres remuneraciones o la remuneración pactada en el contrato.

Tratamiento tributario

Se considera cotización previsional.

Cobranza

Si no se paga, la cobranza corresponde al **Instituto de Previsión Social (IPS)**, conforme al procedimiento de cobranza de cotizaciones previsionales, con los mismos intereses, reajustes y multas.



3. Compensación: rebaja de la cotización al Seguro de Cesantía

Para neutralizar el costo de la nueva cotización, la cotización de cargo del empleador al Seguro de Cesantía se reduce en **0,30 puntos**: 0,15 puntos en la Cuenta Individual de Cesantía y 0,15 puntos en el Fondo de Cesantía Solidario.

Situación del trabajador	Cotización actual	Cotización nueva	Rebaja
Contrato indefinido	2,4%	2,1%	**0,30 puntos**
Contrato a plazo fijo o por obra o faena	3,0%	2,7%	**0,30 puntos**
Más de 11 años de antigüedad (aporte al Fondo de Cesantía Solidario)	0,8%	0,65%	**0,15 puntos**

Atención: trabajadores con más de 11 años de antigüedad

Respecto de estos trabajadores, la rebaja (**0,15 puntos**) es menor que la nueva cotización (**0,30%**). En esos casos existe un **mayor costo neto de 0,15%** de la remuneración imponible.



4. Cómo funciona el beneficio

1. El trabajador elige

El trabajador elige una sala cuna inscrita en el **Registro Público de Salas Cuna**.

2. El empleador cotiza

El empleador entera mensualmente la cotización, junto con las demás cotizaciones previsionales.

3. El Fondo paga

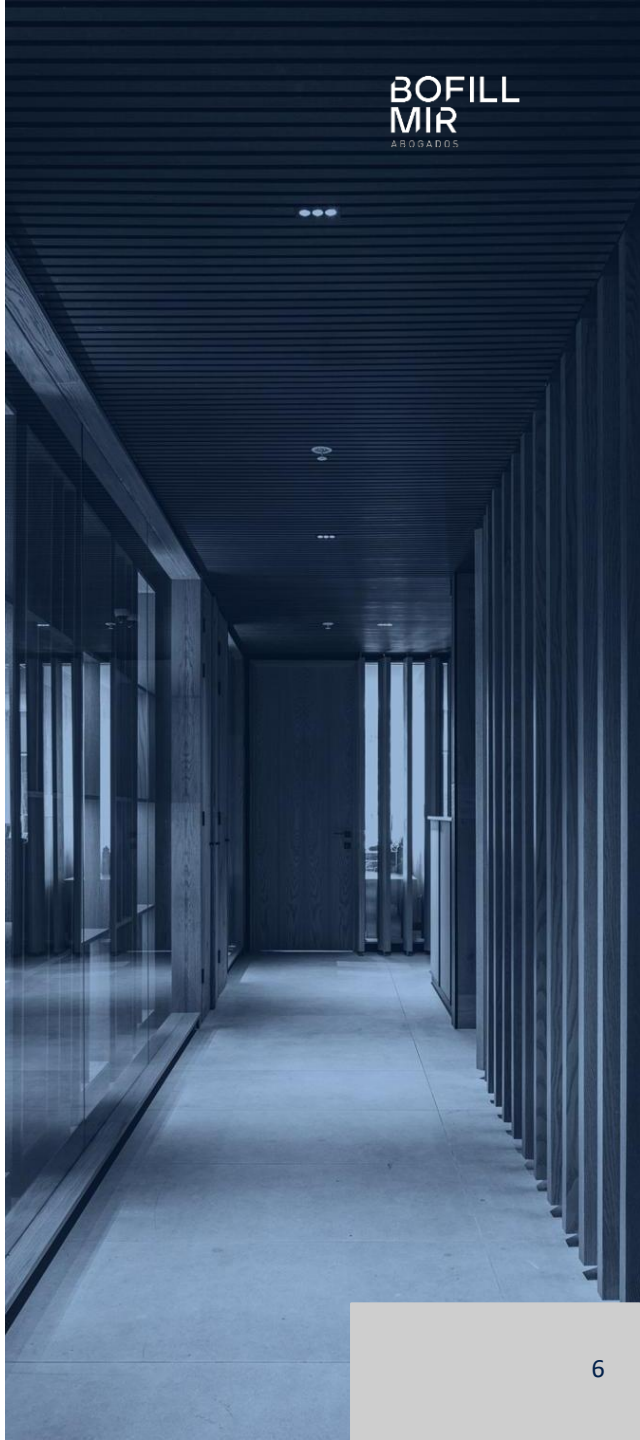
El Fondo, a través del IPS, paga la matrícula y la mensualidad **directamente al establecimiento**, sin traspaso de dinero al empleador ni al trabajador.

Copago

Si la mensualidad de la sala cuna supera el aporte del Fondo, la diferencia es **de cargo del trabajador y no del empleador**, salvo acuerdo expreso entre las partes. El Suplemento Solidario cubrirá parte de esa diferencia de los trabajadores de menores ingresos.

Monto del aporte

Una **Comisión Técnica** lo fijará anualmente y de forma diferenciada por región y, en casos especiales, por provincia. Considerará los costos de funcionamiento, las realidades territoriales y los estándares de calidad.



5, 6 y 7. Salas cuna propias, beneficios pactados y nuevas obligaciones

Salas cuna propias o comunes de empresas

Las empresas podrán seguir manteniendo **voluntariamente** una sala cuna en el lugar de trabajo o administrada en conjunto con otros empleadores. Sin embargo, esto **no reemplaza la obligación de pagar la cotización**. Estas salas cuna podrán recibir el aporte del Fondo de Sala Cuna.

Beneficios pactados en contratos e instrumentos colectivos

Los beneficios de sala cuna pactados y vigentes en contratos individuales, contratos colectivos o convenios colectivos **no se ven afectados por la ley**. Cualquier modificación requerirá un nuevo acuerdo a nivel individual o colectivo.

Nuevas obligaciones administrativas

Recopilar y entregar la información del trabajador que haga uso del beneficio, conforme al procedimiento que fije un reglamento.

Informar oportunamente a los trabajadores sobre los requisitos del beneficio y el procedimiento para acceder a él.



8. Entrada en vigencia y calendario

- **Pasos pendientes.** La ley debe ser promulgada por el Presidente de la República, someterse al control de constitucionalidad si corresponde y publicarse en el Diario Oficial. Varios aspectos operativos, como los montos del aporte, el procedimiento de elección y el Registro, quedarán entregados a reglamentos.

- **Regla general.** Salvo las normas con plazos especiales, la ley entrará en vigencia el primer día hábil del sexto mes siguiente al de su publicación. Si se publica en diciembre de 2026, entrará en vigencia el **1 de junio de 2027**.

La cobertura se ampliará gradualmente en cuatro años

Mes 6

Todos los empleadores comienzan a cotizar al Fondo y se aplica la rebaja de la cotización al Seguro de Cesantía.

Mes 12

Acceden las trabajadoras regidas por el Código del Trabajo de empresas con menos de 20 trabajadoras, incluidas las de casa particular, y los trabajadores con el cuidado personal exclusivo del niño o niña por resolución judicial.

Año 2

Acceden las trabajadoras independientes.

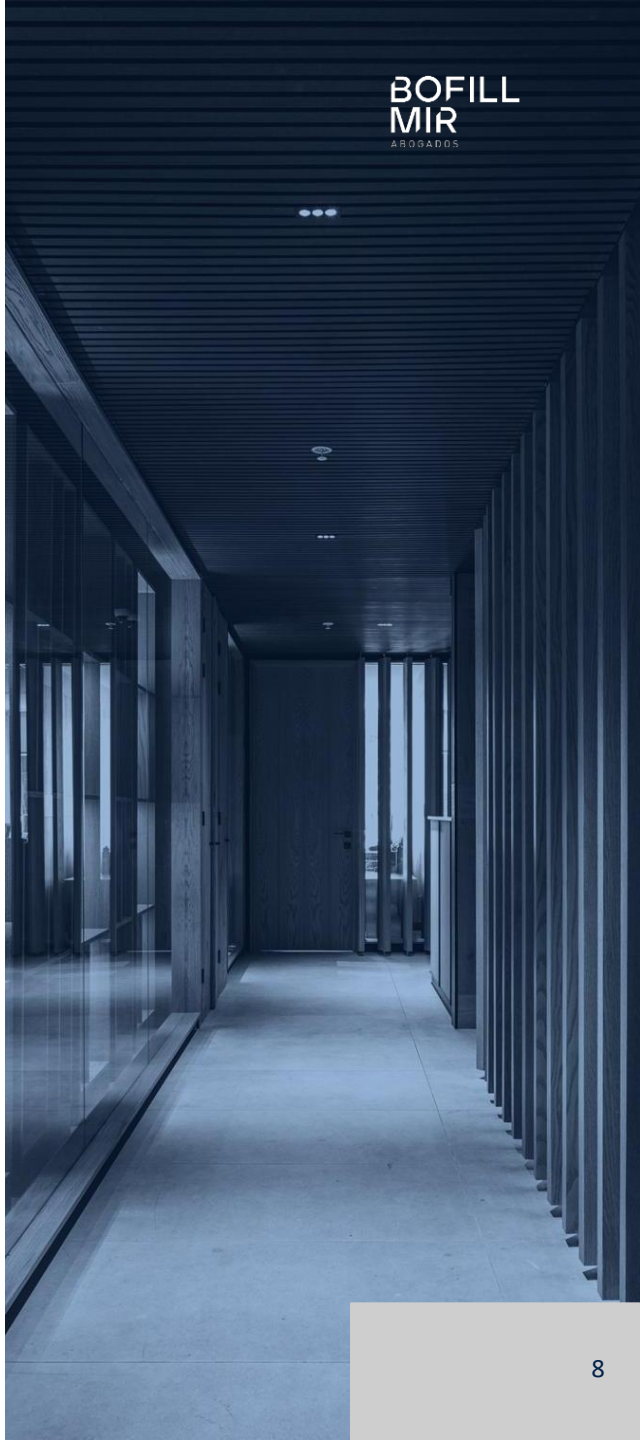
Mes 36

Acceden los trabajadores hombres regidos por el Código del Trabajo que no se desempeñen en entidades públicas, siempre que la madre no sea trabajadora dependiente ni independiente y curse estudios regulares o busque activamente empleo.

Mes 48

Acceden todos los trabajadores dependientes e independientes, y los funcionarios del sector público.

Los plazos se cuentan desde la publicación en el Diario Oficial. Las fechas referenciales suponen una publicación en diciembre de 2026 y deberán confirmarse con el texto publicado.



9. Régimen transitorio para grandes empresas

Durante un período transitorio, ciertas empresas deberán pagar la cotización y, además, **seguir otorgando sala cuna en los términos actuales**, es decir, manteniendo una sala cuna o pagando su costo directamente al establecimiento.

A quiénes se aplica: empresas que, al 1 de enero de 2027, reúnan los dos requisitos siguientes

Tener 20 o más trabajadoras contratadas

Ser consideradas gran empresa

Ingresos superiores a **100.000 UF** en el último año comercial incluido en su declaración anual de impuesto a la renta.

Alcance de la obligación

- Rige desde el **1 de enero de 2027** hasta el primer día del cuadragésimo octavo mes contado desde la publicación de la ley.
- Se mantiene durante todo ese período, **aunque el número de trabajadoras baje de 20**.
- Si al término del período hay niños o niñas menores de dos años recibiendo el beneficio, este se extiende hasta que cumplan dos años.
- Durante ese período, la empresa **paga igualmente la cotización de 0,30%** al Fondo, sin recibir aportes de este por las salas cuna que financia directamente.

¿Qué significa esto para las empresas?

Mientras la ley no entre en vigencia, el **artículo 203 del Código del Trabajo** sigue plenamente vigente y debe cumplirse en los términos actuales.



Esta alerta legal fue preparada por el equipo Laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos generales y no debe ser considerada como asesoría legal.

Nuestro Equipo Laboral está disponible para revisar el impacto específico en su empresa y acompañarlos en la implementación. En caso de preguntas o comentarios, puedes comunicarte con nuestro equipo:



Pablo Gutiérrez
Socio
Área Laboral
pgutierrez@bofillmir.cl



Rafael Sandoval
Director
Área Laboral
rsandoval@bofillmir.cl

Tel. +56 2 2757 7600
www.bofillmir.cl
Av. Andrés Bello 2711, piso 8, Las Condes | Santiago, Chile

Esta alerta se basa en el texto despachado por el Congreso. El texto definitivo será el que se publique en el Diario Oficial.

