alerta
legal

SALA CUNA UNIVERSAL: QUÉ CAMBIA PARA LAS EMPRESAS TRAS SU APROBACIÓN EN EL CONGRESO

Tras décadas de debate y casi cinco años de tramitación legislativa, el Congreso despachó el proyecto de Sala Cuna Universal, que elimina el requisito de veinte trabajadoras y amplía gradualmente el acceso al beneficio. La iniciativa crea un fondo financiado por una cotización del empleador y contempla nuevas obligaciones, plazos de implementación y un régimen transitorio especial para las grandes empresas.



GUERRERO OLIVOS

El 25 de noviembre de 2026, el Senado aprobó, en tercer trámite constitucional, todas las enmiendas introducidas por la Cámara de Diputados al proyecto de Sala Cuna Universal (Boletín N° 14.782-13), concluyendo su tramitación en el Congreso Nacional.

El proyecto transforma el sistema actual: el acceso a sala cuna dejará de depender del número de trabajadoras de una empresa y se ampliará gradualmente, mediante un fondo financiado por una cotización de cargo del empleador.

01 ¿QUÉ CAMBIA PARA EMPLEADORES Y TRABAJADORES?

SE ELIMINA EL REQUISITO DE VEINTE TRABAJADORAS:

El nuevo artículo 203 reconoce el acceso a sala cuna para hijos menores de dos años, independientemente del tamaño de la empresa o de la composición de su dotación. También incluye a quienes tengan el cuidado personal del niño por resolución judicial.

El acceso se ampliará gradualmente a los trabajadores dependientes y a los independientes que coticen.

EL EMPLEADOR DEBERÁ COTIZAR Y FACILITAR EL ACCESO:

El empleador cumplirá su obligación pagando oportunamente la cotización legal y entregando al administrador del sistema los antecedentes que acrediten la relación laboral, sin obstaculizar ni retrasar el acceso.

Podrá mantener salas cunas anexas o conjuntas y acceder al financiamiento del Fondo para ello.

EL TRABAJADOR ELEGIRÁ EL ESTABLECIMIENTO:

La elección corresponderá al trabajador, quien deberá informarla al empleador.

La sala cuna deberá estar inscrita en el Sistema Público de Registro y contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado.

LA DIFERENCIA DE PRECIO SERÁ DE CARGO DEL TRABAJADOR:

Si el establecimiento cobra un valor superior al aporte de sala cuna, el trabajador deberá financiar la diferencia, salvo acuerdo expreso con el empleador.

Se contempla un suplemento solidario para los hogares más vulnerables. El transporte del niño continuará siendo de cargo del empleador.

SI AMBOS PADRES TRABAJAN, DEBERÁN COMUNICAR SU ACUERDO

Cuando ambos cumplan los requisitos, deberán acordar por escrito cuál de ellos comunicará el acceso a su empleador. Este deberá registrar la comunicación en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su recepción.

La falta de acuerdo no podrá justificar la suspensión o denegación del acceso.

02 ¿CÓMO SE FINANCIARÁ?

0,30% COTIZACIÓN DE CARGO DEL EMPLEADOR, DESTINADA AL **FONDO DE SALA CUNA.**

ASPECTO	¿QUÉ CONTEMPLA EL PROYECTO?
Cotización del empleador	Un 0,30% de las remuneraciones imponibles de sus trabajadores, destinado al Fondo de Sala Cuna. Paralelamente, se rebaja en igual proporción la cotización del empleador al seguro de cesantía.
Aporte de sala cuna	Se fijará anualmente por decreto, por región y, en casos fundados, por provincia, previo informe de una Comisión Técnica. El Instituto de Previsión Social (IPS) lo pagará directamente al establecimiento.
Suplemento solidario	Los trabajadores de los hogares más vulnerables, según el Registro Social de Hogares, podrán acceder a un suplemento que financie parte de la diferencia de precio.
Cotizaciones impagas	La mora del empleador no afectará la continuidad de la sala cuna del niño. El IPS deberá exigirle la restitución de los aportes pagados durante el incumplimiento, con reajustes e intereses.

03 GRANDES EMPRESAS: UNA TRANSICIÓN CON OBLIGACIONES ESPECIALES

El régimen transitorio se aplicará a las empresas que cumplan ambas condiciones:

TENER INGRESOS ANUALES SUPERIORES A:

100.000 UF

ESTAR OBLIGADAS A PROVEER SALA CUNA AL

1 de enero de 2027

Estas empresas deberán seguir proporcionando sala cuna a su costo, bajo las reglas vigentes, hasta el mes 48 contado desde la publicación de la ley, aunque cambie su número de trabajadoras.

DURANTE ESE PERÍODO:

- Deberán pagar también la nueva cotización.
- Sus trabajadores continuarán accediendo a sala cuna bajo el artículo 203 vigente, sin cargo al Fondo.

Al finalizar la transición, deberán mantener el beneficio para los niños que ya lo estén utilizando hasta que cumplan dos años. Se respetarán, en todo caso, los derechos establecidos en contratos individuales e instrumentos colectivos.

04 ¿CUÁNDO COMENZARÁN A APLICARSE LOS CAMBIOS?

La ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial. El acceso se implementará gradualmente, con los siguientes hitos contados desde la publicación:

Mes 6	Entrada en vigencia general. Comienzan la nueva cotización y la rebaja de la cotización al seguro de cesantía.
Mes 12	Acceso de las trabajadoras dependientes, incluidas las de casa particular, y de los trabajadores con cuidado personal exclusivo de un niño menor de dos años conferido judicialmente.
Mes 18	Entrada en vigencia del suplemento solidario.
Mes 36	Acceso de los padres trabajadores, siempre que la madre no trabaje y esté estudiando o buscando empleo. Se excluye al sector público.
Mes 48	Acceso de todos los trabajadores, incluido el sector público. Concluye el régimen transitorio de las grandes empresas, con la continuidad del beneficio para los niños señalada anteriormente.

Los trabajadores independientes se incorporarán conforme a una gradualidad propia.

05 PRÓXIMOS PASOS Y PREPARACIÓN DE LAS EMPRESAS

Los aspectos operativos del nuevo régimen serán desarrollados mediante reglamentos, que deberán dictarse dentro de los **seis meses** siguientes a la publicación de la ley.

Recomendamos a las empresas revisar las modificaciones, sus plazos de implementación y el régimen transitorio que pueda corresponderles según su tamaño, para adoptar oportunamente las medidas necesarias para su cumplimiento.

El presente boletín fue creado en español y no constituye asesoría legal. Guerrero Olivos no será responsable por actos u omisiones de terceros basados en la información contenida en él.

contacto



Sergio Fuica

sfuica@guerrero.cl



Rocío García de la Pastora

rgarciadelapastora@guerrero.cl



Tomás Garnham

tgarnham@guerrero.cl



Magdalena Blanco

mblancos@guerrero.cl



José Luis Castro

jlcastro@guerrero.cl



Macarena Griffin

mgriffin@guerrero.cl



Germán Lagos

glagos@guerrero.cl



Vaitiare Lazón

vlazon@guerrero.cl



Benjamín Medina

bmedina@guerrero.cl



Pablo Munita

pmunita@guerrero.cl



Andrés Musa

amusa@guerrero.cl



Felipe Petri

fpetri@guerrero.cl