|MLV| ABOGADOS

PROYECTO EN TRAMITACIÓN · BOLETÍN 14.782-13

Sala Cuna Universal

Lo que cambia para las empresas que hoy **ya proveen** sala cuna

Aún no es ley: el proyecto sigue en tramitación y su texto puede variar.

Desliza para verlo →

Área Laboral y Nuevas Tecnologías

Noviembre 2026

¿DÓNDE ESTAMOS?

Aún en tramitación

SENADO · 1° TRÁMITE

Aprobado y enviado a la Cámara.

CÁMARA · 2° TRÁMITE

El **18 de noviembre** lo aprobó **con modificaciones** (132 votos a favor).

AHORA · 3° TRÁMITE EN EL SENADO

Debe pronunciarse sobre los cambios. Meta de despacho: **25 de noviembre**.

DESPUÉS

Control del TC y publicación. **Aún no es ley:** se espera entre **dic 2026 y ene 2027**.

Fuente: oficios del Senado y de la Cámara; prensa

EL CAMBIO DE FONDO

De una obligación de pocas empresas a un derecho universal

HOY

Solo empresas con **20 o más trabajadoras**.

La empresa **provee** la sala cuna: convenio, sala anexa o bono.

CON LA LEY

Todas las empresas.

Mujeres **y hombres**, sin el umbral de 20.

La empresa **cotiza** y registra la relación laboral.

La sala cuna se financia con un **fondo solidario** que paga un aporte por cada niño.

Art. 203 del Código del Trabajo y proyecto 14.782-13

GRADUALIDAD

Cuándo se aplica cada cosa

Mes 6 **Comienza la cotización**

0,3% de cargo del empleador.

Mes 12 **Acceden las mujeres**

Incluye a trabajadoras de casa particular.

Mes 18 **Suplemento solidario**

Para el 60% de hogares más vulnerable.

Mes 36 **Primeros hombres**

Si la madre no trabaja y estudia o busca empleo.

Mes 48 **Acceso para todos**

Incluido el sector público. Termina la transición.

Meses contados desde la publicación de la ley.

Proyecto 14.782-13, oficio de la Cámara

SI HOY YA PROVEES SALA CUNA

Sigues proveyéndola… hasta el mes 48

El proyecto contempla un **régimen transitorio** para empresas grandes:

> ✓ Estar obligada según el art. 203 vigente **al 1 de enero de 2027**

> ✓ Ingresos anuales **superiores a 100.000 UF** (no utilidades)

Hasta el mes 48 mantiene la sala cuna **en los mismos términos** y paga la cotización desde el mes 6. Al término, los niños que ya la usan la conservan **hasta los 2 años**.

LA COTIZACIÓN

0,3% más... y 0,3% menos

La cotización al Fondo de Sala Cuna se compensa con una **rebaja equivalente en el seguro de cesantía**.

CONTRATO INDEFINIDO

2,4% → 2,1%

Total de cargo del empleador

PLAZO FIJO Y OBRA O FAENA

3,0% → 2,7%

Total de cargo del empleador

Efecto neto en la nómina: **cero**. Pero en la transición la empresa sigue proveyendo la sala cuna.

QUÉ HACER DESDE YA

¿Está tu empresa preparada?

1. Dimensiona el costo de la transición, considerando el **posible ingreso de trabajadores hombres** que soliciten el beneficio.

2. Confirma si calificas al régimen transitorio.

3. Revisa convenios colectivos y contratos (art. 311).

4. Prepara los procesos internos: cotización, registro y gestión de casos.

5. Sigue el 3° trámite y los reglamentos.

¿Conversamos? Escríbenos a **contacto@amlv.cl**
MLV Abogados · Área Laboral y Nuevas Tecnologías