



Centro UC
CLAPES UC
Centro Latinoamericano de
Políticas Económicas y Sociales

Tasa de fecundidad en caída: análisis comparado y propuestas para Chile

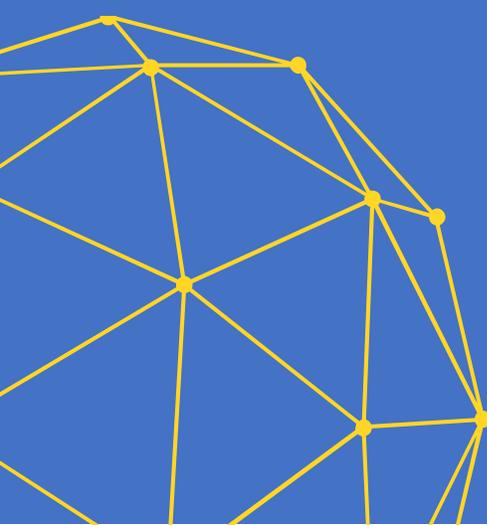
Octubre, 2025

AUTORES

Karin Moore | Investigadora Principal y Coordinadora Legal CLAPES UC

Simonetta Mancini | Investigadora

INFORME



ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	2
INTRODUCCIÓN	3
PANORAMA INTERNACIONAL	6
<i>Chile no es un caso aislado: tendencias globales de baja fecundidad.....</i>	<i>6</i>
<i>Portugal.....</i>	<i>8</i>
<i>Islandia.....</i>	<i>10</i>
<i>Finlandia.....</i>	<i>12</i>
DIAGNOSTICO NACIONAL	17
<i>Fecundidad en mínimos históricos: Chile frente al espejo de la OCDE.</i>	<i>18</i>
<i>Ordenamiento jurídico Chileno</i>	<i>21</i>
PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES	26
Propuestas para incentivar la natalidad a través del fomento de la corresponsabilidad parental:	26
1. <i>Sala Cuna: una reforma necesaria y urgente</i>	<i>26</i>
2. <i>Permisos compensables y compensación de horas extraordinarias como herramientas para fomentar la corresponsabilidad.....</i>	<i>28</i>
3. <i>Promoción del teletrabajo con flexibilidad y adaptabilidad.....</i>	<i>30</i>
4. <i>Servicios públicos de calidad para el cuidado de menores y personas dependientes</i>	<i>32</i>
5. <i>Capacitación, formación e incentivos para promover una cultura de corresponsabilidad.....</i>	<i>33</i>
6. <i>Reflexiones sobre los cambios al post natal</i>	<i>34</i>
CONCLUSIÓN.....	36

Tasa de fecundidad en caída: un análisis comparado y propuestas para Chile

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe examina la drástica disminución de la tasa de fecundidad en Chile, la cual alcanzó en 2024 un mínimo histórico de 1,03 hijos por mujer. Este fenómeno plantea significativos desafíos demográficos, fiscales y sociales a largo plazo. En este contexto, se analizan experiencias internacionales —como las de Portugal, Islandia y Finlandia— que han implementado políticas integrales para contrarrestar la baja fecundidad, centradas en la corresponsabilidad parental, los subsidios económicos y el fortalecimiento de los servicios de cuidado infantil.

En el caso chileno, la rigidez del marco normativo, la escasa corresponsabilidad en las tareas de cuidado y la limitada cobertura de servicios de apoyo dificultan la conciliación entre la vida laboral y familiar. A partir de este diagnóstico, el informe propone una serie de reformas estructurales, entre las que destacan: la universalización del derecho a sala cuna, la ampliación del postnatal parental, la implementación de medidas de flexibilidad laboral —como permisos compensables y teletrabajo—, y la creación de un Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados (SNAC). Estas iniciativas tienen como propósito construir un entorno más equitativo y sostenible para las familias, promoviendo la corresponsabilidad y reduciendo las brechas de género.

En suma, el informe subraya la urgencia de adoptar políticas públicas integrales que aborden las condiciones estructurales que inciden en las decisiones reproductivas, con el fin de transformar el cuidado y la maternidad en responsabilidades colectivas, respaldadas de manera efectiva por el Estado y la sociedad.

INTRODUCCIÓN

La tasa global de fecundidad constituye un indicador demográfico clave para analizar las dinámicas poblacionales de un país o región, dado que influye directamente en el crecimiento, la composición y la estructura etaria de la población. En virtud de su relevancia, resulta fundamental precisar su definición. El Instituto Nacional de Estadística de España la describe como “el total de nacimientos de madre de un determinado ámbito, ocurridos en un año concreto, por cada 1.000 mujeres en edad fértil (de 15 a 49 años de edad) de dicho ámbito¹”.

En otras palabras, la tasa global de fecundidad mide la intensidad reproductiva en un territorio determinado, tomando como referencia a las mujeres en edad fértil. Este enfoque permite efectuar comparaciones entre distintas regiones o períodos, sin que los resultados se vean distorsionados por el tamaño absoluto de la población.

Conviene, no obstante, distinguir entre la tasa de fecundidad y la tasa de natalidad. Esta última, según la definición de la Biblioteca del Congreso Nacional (BCN), corresponde a la “frecuencia con que ocurren los nacimientos en una población”. Su cálculo se realiza dividiendo el número de nacimientos vivos ocurridos en un período determinado —generalmente un año— por la población total estimada a la mitad de dicho período (población media), y el resultado se expresa por cada 1.000 habitantes.”²

Es importante no confundir la tasa de fecundidad con la tasa de natalidad. Mientras que la primera se calcula en función del número de mujeres en edad fértil (15 a 49 años), la tasa de natalidad se refiere al número total de nacimientos ocurridos en un año por cada 1.000 habitantes de la población general.

1 Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Tasa global de fecundidad* [Definición de concepto]. INE. Recuperado el 7 de julio de 2025, de <https://ine.es/DEFIne/concepto.htm?c=5060>

2 Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s. f.). *SIIT estadísticas territoriales: [Título del tema]* [Base de datos en línea]. Recuperado el 7 de julio de 2025, de <https://www.bcn.cl/siit/estadisticasterritoriales/tema?id=58>

Por lo tanto, la tasa de fecundidad permite analizar con mayor precisión los patrones reproductivos de una sociedad, ya que se enfoca en la población efectivamente capaz de procrear. En cambio, la tasa de natalidad ofrece una visión más general del crecimiento demográfico.

En este sentido, Chile registró una Tasa Global de Fecundidad (TGF) de **1,03 hijos por mujer³ el año 2024**, situándose por debajo del promedio de La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) —esto es, 1,5⁴ hijos por mujer— y lejos del umbral de reemplazo poblacional (2,1)⁵. Aunque esta baja fecundidad no implica automáticamente una crisis, sí plantea desafíos significativos para la sostenibilidad demográfica, fiscal y social a largo plazo, especialmente si se combina con un envejecimiento acelerado o políticas públicas insuficientes.

En línea con esta tendencia, entre enero y abril de 2025 se registraron en Chile 49.570 nacimientos, cifra que contrasta con los 84.235 contabilizados en el mismo período de 2015, lo que representa una disminución del 41%, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Esta sostenida caída en la natalidad durante la última década implica efectos transversales en diversas dimensiones del desarrollo nacional, tales como el mercado laboral, el sistema de pensiones, la educación y la planificación territorial.

En virtud de lo anterior, se desarrollará un análisis de legislación comparada que permita establecer parámetros entre la realidad chilena y las experiencias de diversos países miembros de la OCDE. Este ejercicio no tiene por objeto replicar mecánicamente modelos extranjeros, sino identificar buenas prácticas y marcos normativos que hayan demostrado eficacia en el fortalecimiento de

3 Estadísticas Vitales provisionales y Proyecciones de Población (base Censo 2017), INE, <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/demografia-y-vitales/nacimientos-matrimonios-y-defunciones>, 19 junio 2025.

4 OECD (2024), *Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/918d8db3-en>.

5 OECD (2024), *Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/918d8db3-en>.

la corresponsabilidad en las labores de cuidado, la conciliación entre la vida laboral y familiar, y el acceso equitativo a servicios de apoyo a la crianza.

A partir de este análisis, se propondrá una agenda que contribuya a promover la corresponsabilidad orientada a repensar las políticas públicas sobre fecundidad desde una perspectiva integral. Este enfoque trasciende el objetivo meramente cuantitativo de aumentar los nacimientos, y se orienta a garantizar las condiciones materiales, culturales e institucionales que permitan a las personas formar familias conforme a sus propios proyectos de vida.

PANORAMA INTERNACIONAL

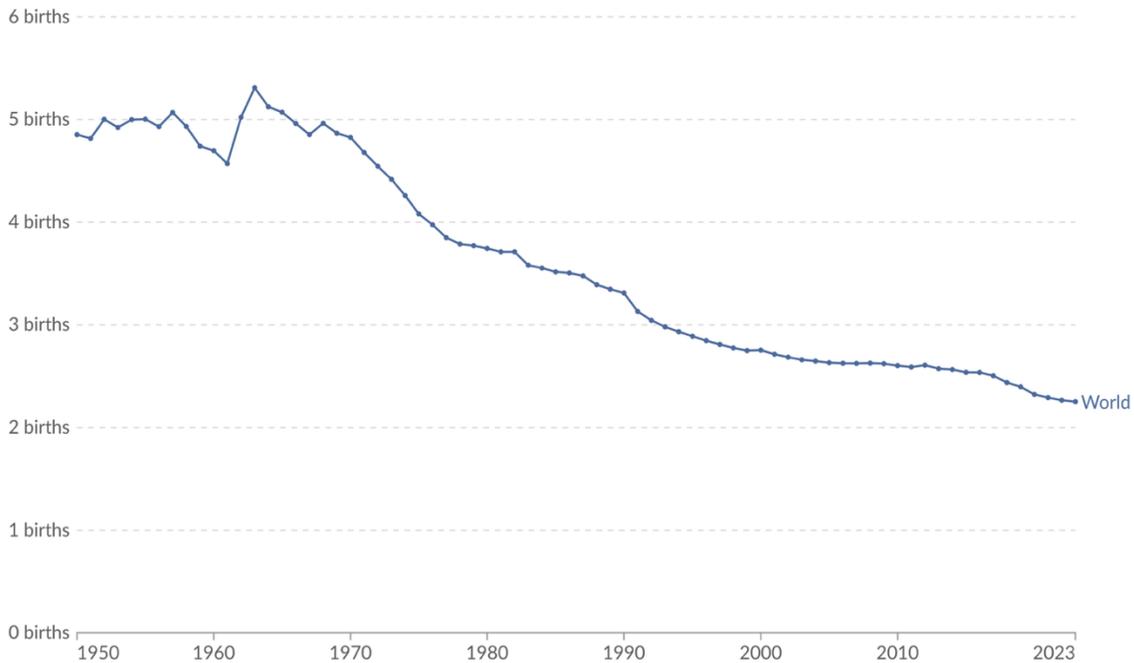
Chile no es un caso aislado: tendencias globales de baja fecundidad.

Figura 1: Tasa Global de Fecundidad: Nacimientos por mujer

Total fertility rate: births per woman

Our World
in Data

The total fertility rate¹ summarizes the total number of births a woman would have, if she experienced the birth rates seen in women of each age group in one particular year across her childbearing years.



Data source: UN WPP (2024); HFD (2024)

OurWorldinData.org/fertility-rate | CC BY

1. Fertility rate The total fertility rate is a period metric; it summarizes data from one particular year. For a given year, the total fertility rate represents the total number of children born to a hypothetical woman on average, if she (1) lived to the end of her childbearing years, and (2) experienced the same age-specific fertility rates throughout her whole reproductive life as the age-specific fertility rates seen in that particular year. It is different from the average number of children born to women that eventually have across their childbearing years, which is the cohort fertility rate.
 Read more in our article: [Why the total fertility rate doesn't necessarily tell us the number of births women eventually have](#) and on our page on the [Fertility Rate](#).

Según el informe “*Society at a Glance 2024*” de la OCDE, la tasa global de fecundidad (TGF) ha descendido significativamente en las últimas décadas: de

3,3 hijos por mujer en 1960 a un promedio de 1,5 en 2022⁶, situándose por debajo del umbral de reemplazo poblacional.

Este fenómeno, común a la mayoría de los países miembros, ha sido atribuido tanto a factores sociales como económicos. Entre los primeros, destaca el aumento sostenido de la edad al momento de dar a luz al primer hijo, de 27,5 años en los 70 a 30,9 en 2021⁷, lo que refleja tanto cambios culturales como nuevas aspiraciones personales. Entre los segundos, influyen el ingreso familiar disponible, el costo del cuidado infantil, y el acceso a la vivienda⁸, que condicionan fuertemente las decisiones reproductivas.

Ante esta nueva realidad, diversos países han comenzado a diseñar políticas orientadas no solo a revertir la disminución de la fecundidad, sino también a mitigar sus efectos estructurales sobre la economía, el mercado laboral y la sostenibilidad de los sistemas de protección social. La diversidad de enfoques adoptados evidencia que no existe un único modelo de respuesta: mientras algunos gobiernos han optado por incentivar directamente la natalidad, otros han priorizado la creación de condiciones más equitativas para compatibilizar la vida laboral con la vida familiar.

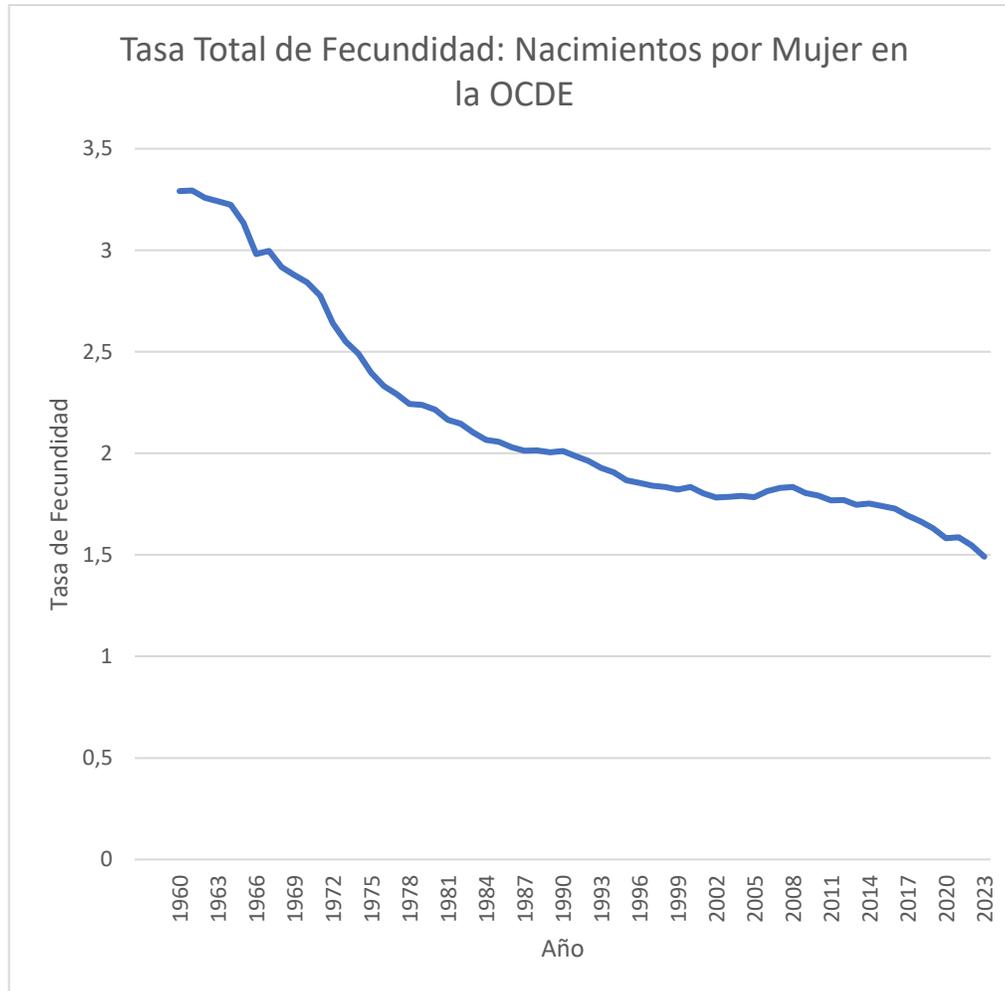
No obstante, ciertos países miembros de la OCDE han registrado incrementos en sus tasas de fecundidad en determinados períodos, a contracorriente de la tendencia mundial a la baja. Esta situación plantea la necesidad de examinar en detalle qué medidas adoptaron dichos países para contener o revertir esta tendencia, y qué lecciones pueden extraerse de sus experiencias.

⁶ OECD (2024), *Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/918d8db3-en>.

⁷ Base de datos OCDE

⁸ OECD (2024), *Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/918d8db3-en>.

Figura 2: Tasa Total de Fecundidad en miembros de la OCDE, nacimientos por mujer en edad fértil.



Fuente: Elaboración propia en base a los Datos de la OCDE

Portugal

En el caso de Portugal, se han adoptado diversas medidas orientadas a promover la corresponsabilidad parental en la crianza de los hijos, bajo el reconocimiento de que la igualdad en el ejercicio de la maternidad y la paternidad constituye un factor esencial para alcanzar una fecundidad sostenible. Entre las políticas más destacadas se encuentra el permiso parental compartido, disponible tanto para la madre como para el padre desde el nacimiento del hijo, junto con un subsidio parental financiado por el sistema

de seguridad social, que refuerza el carácter igualitario y accesible de esta prestación⁹.

Desde el nacimiento del hijo, los padres disponen de un plazo de siete días corridos para informar a su empleador la cantidad de días de licencia postnatal a los que harán uso, los cuales pueden variar entre 120 y 150 días. Dentro de este período, el permiso maternal se inicia inmediatamente después del parto, siendo los primeros 42 días obligatorios, consecutivos e inmediatos. Por su parte, el permiso paternal comprende 28 días obligatorios: 7 deben tomarse de forma inmediata tras el nacimiento y los 21 restantes deben utilizarse dentro de los 42 días de licencia de la madre. Durante este lapso, los trabajadores tienen derecho a percibir el subsidio parental, destinado a compensar la pérdida de ingresos derivada de la interrupción laboral. A diferencia de la licencia, cuya notificación debe efectuarse dentro del plazo señalado, el subsidio puede solicitarse hasta seis meses después del inicio del postnatal. Esto implica que, si bien no es obligatorio gestionar de inmediato el beneficio estatal, el trabajador mantiene el derecho a percibir retroactivamente los pagos correspondientes a los días ya utilizados, siempre que se respete el plazo legal de solicitud¹⁰.

9 Ter uma criança: Licença e subsídio parental. (s. f.). gov.pt. Recuperado el 23 de junio de 2025, de <https://www2.gov.pt/en/guias/ter-uma-crianca/licenca-parental>

10 Ter uma criança: Licença e subsídio parental. (s. f.). gov.pt. Recuperado el 23 de junio de 2025, de <https://www2.gov.pt/en/guias/ter-uma-crianca/licenca-parental>

Tabla 1: Ejemplificación del Subsidio Parental

Modalidad del Permiso	Duración Total	Porcentaje del Subsidio
120 días	120 días	100%
150 días	150 días	80%
150 días compartidos (120 + 30 adicionales)	150 días	100%
180 días compartidos (150 + 30)	180 días	83%
180 días compartidos (150 + 30 el padre con 60 días consecutivos)	180 días	90%
Permiso de Paternidad obligatorio 7 días inicial + 28 días	35 días	100%

Fuente: elaboración propia en base lo señalado en “Ter uma criança: Licença e subsídio parental”

Islandia

En Islandia, el régimen de licencia parental es uno de los más avanzados en términos de corresponsabilidad y equidad de género. Este beneficio se otorga no solo en caso de nacimiento, sino también en situaciones de adopción o acogida permanente¹¹.

El sistema contempla 12 meses de licencia parental en total, distribuidos equitativamente entre ambos progenitores: 6 meses para cada uno, con la posibilidad de transferir hasta 6 semanas de su período al otro¹². Esta estructura busca incentivar activamente la participación del padre en el

11 Application for parental leave. (s. f.). Ísland.is. Recuperado el 23 de junio de 2025, de <https://island.is/en/apply-for-maternity-and-paternity-leave>

12 Government of Iceland – Directorate of Labour. (s. f.). Right to maternity and paternity leave. Ísland.is. Recuperado el 23 de junio de 2025, de <https://island.is/en/apply-for-maternity-and-paternity-leave/right-to-maternity-and-paternity-leave>

cuidado de los hijos y evitar que la carga de la crianza recaiga exclusivamente sobre la madre. En situaciones en que solo uno de los progenitores tenga la titularidad del cuidado, por ejemplo familias monoparentales, aquel tiene derecho a utilizar la totalidad de los 12 meses de licencia¹³.

El sistema nacional de seguridad social otorga un subsidio parental financiado mediante el Maternity/Paternity Leave Fund¹⁴, el cual financia el 80% de la remuneración con un tope y mínimo definido por la ley. Lo que permite a las familias mantener estabilidad económica durante el período de cuidado del recién nacido.

Asociado a lo anterior, los padres pueden optar por cuidado infantil, el cual no tiene un costo asociado¹⁵, además de existir programas de sala cuna y preescolares¹⁶ hasta los 18 meses, que es el momento que entran a la educación primaria¹⁷.

Nos parece pertinente destacar el caso de que un embarazo resulte en un aborto espontáneo o muerte fetal, los trabajadores también tienen derecho a tomar una licencia y recibir pagos en caso de que lo deseen¹⁸.

13 Government of Iceland – Directorate of Labour. (s. f.). Right to maternity and paternity leave. Ísland.is. Recuperado el 23 de junio de 2025, de <https://island.is/en/apply-for-maternity-and-paternity-leave/right-to-maternity-and-paternity-leave>

14 Application for parental leave: Amounts and calculations. (s. f.). Ísland.is. Recuperado el 23 de junio de 2025, de <https://island.is/en/apply-for-maternity-and-paternity-leave/amounts-and-calculations>.

Este cubre hasta el 80 % del salario promedio del progenitor en licencia, con un tope mensual de 700.000 ISK (coronas islandesas) para padres del 2024, en caso del 2025 el máximo es de 800.000 ISK y en caso del 2026 el máximo es de 900.000 ISK. Islandia basa su sistema en una cobertura salarial sustitutiva, lo que fortalece la autonomía económica de los progenitores durante la licencia parental y promueve la corresponsabilidad parental.

15 El objetivo del cuidado infantil es apoyar la salud, el bienestar y el desarrollo de los niños pequeños mediante un programa de exámenes, además de brindar a sus familias apoyo y orientación sobre salud infantil. Having a baby. (s. f.). Ísland.is. Recuperado el 23 de junio de 2025, de <https://island.is/en/life-events/having-a-baby>

16 En Islandia, la educación preescolar que también incluye el jardín infantil, aunque no obligatoria, es altamente valorada y alcanza una cobertura superior al 95 % entre los niños de 9 meses a 6 años, con una demanda que suele generar listas de espera. **Multicultural Information Centre (MCC). (s. f.). Preschool.** MCC – Living in Iceland. Recuperado el 23 de junio de 2025, de <https://mcc.is/living-in-iceland/education/preschool>

17 Having a baby. (s. f.). Ísland.is. Recuperado el 23 de junio de 2025, de <https://island.is/en/life-events/having-a-baby>

18 Having a baby. (s. f.). Ísland.is. Recuperado el 23 de junio de 2025, de <https://island.is/en/life-events/having-a-baby>

Tabla 2: Ejemplificación del subsidio Parental

Año del Nacimiento	Porcentaje	Pago mínimo en una jornada 50 – 100%	Pago mínimo de una jornada del 25% - 49%	Pago Máximo
2024	80% de la remuneración	263,061 ISK/mes	197,441 ISK/mes	700,000 ISK/mes
2025	80% de la remuneración	263,061 ISK/mes	197,441 ISK/mes	800,000 ISK/mes
2026	80% de la remuneración	263,061 ISK/mes	197,441 ISK/mes	900,000 ISK/mes

Fuente: Elaboración propia en base lo señalado en “Application for parental leave: Amounts and calculations”

Finlandia

En Finlandia, el acceso a los beneficios parentales está organizado de manera progresiva y articulada en distintas etapas del embarazo, nacimiento y crianza¹⁹.

El proceso comienza con la certificación del embarazo, que debe obtenerse alrededor del quinto mes de gestación en un centro de salud materno-infantil. Este certificado es un requisito indispensable para acceder a los distintos subsidios estatales vinculados a la maternidad.

Posteriormente, la gestante puede optar entre dos formas de beneficio de maternidad: el tradicional paquete de maternidad²⁰ o un pago monetario²¹. Este trámite debe realizarse a más tardar dos meses antes de la fecha estimada de parto.

19 Ciudad de Helsinki. (2025, 11 de junio). Ayuda financiera a las familias. InfoFinland. Recuperado el 23 de junio de 2025, de <https://www.infofinland.fi/es/family/financial-support-for-families>

20 Que incluye artículos esenciales para el recién nacido, como ropa, productos de higiene y un colchón plegable.

21 Equivalente de 170 euros, que es al monto de los artículos que incluye el paquete de maternidad.

En cuanto a la licencia por embarazo, esta puede iniciarse entre 14 y 30 días hábiles antes del nacimiento. Si durante este período la persona no percibe salario, tiene derecho a recibir una asignación estatal por hasta 40 días hábiles. Una vez ocurrido el parto, cada progenitor puede acceder a una asignación parental de 160 días hábiles. Esta puede ser utilizada individualmente o, en parte, transferida a otra persona que colabore activamente en el cuidado del menor, hasta un máximo de 63 días.

Finalmente, el Estado otorga un beneficio económico por hijo o hija desde el mes siguiente al nacimiento y hasta que el menor cumpla 17 años²².

Este sistema busca garantizar no solo una adecuada protección económica durante la maternidad y paternidad, sino también fomentar el control prenatal temprano, la corresponsabilidad y la continuidad del apoyo estatal durante el proceso de crianza²³.

22 Kela. (s. f.). Child benefit [Página web]. Recuperado el 23 de junio de 2025, de <https://www.kela.fi/child-benefit>

23 Kela. (s. f.). Families – Our Services. Recuperado el 23 de junio de 2025, de <https://www.kela.fi/families>

Tabla 3: Ejemplificación del subsidio Parental

Etapa	Beneficio	Duración	Condiciones principales
Antes del nacimiento	Paquete de maternidad	Kit único o 170 euros	Ser residente, haber tenido control antes del 4° mes de embarazo y tener 5 meses de gestación.
	Subsidio por el embarazo (Prenatal)	40 días hábiles	14 – 30 días antes del parto
Después del nacimiento	Continúa el subsidio por el embarazo	Durante el periodo de los 40 días	Inicia al día hábil siguiente si el parto ocurre antes
	Subsidio por baja parental (que es el post natal)	320 días hábiles	160 días por progenitor; cesión de 63 días; mínimo 31,99 €/día
	Baja parental parcial	Flexible (≤ 5 h trabajo/día)	Compatible con trabajo parcial y cuidado compartido
	Ayuda cuidado infantil domicilio	Posterior a baja parental	Si un progenitor sigue en casa cuidando al hijo

Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida en “Families – Our Services”

Estos tres países evidencian, cada uno desde su realidad particular, que existen diversas respuestas estatales capaces de abordar activamente los desafíos que plantea la baja fecundidad.

En síntesis:

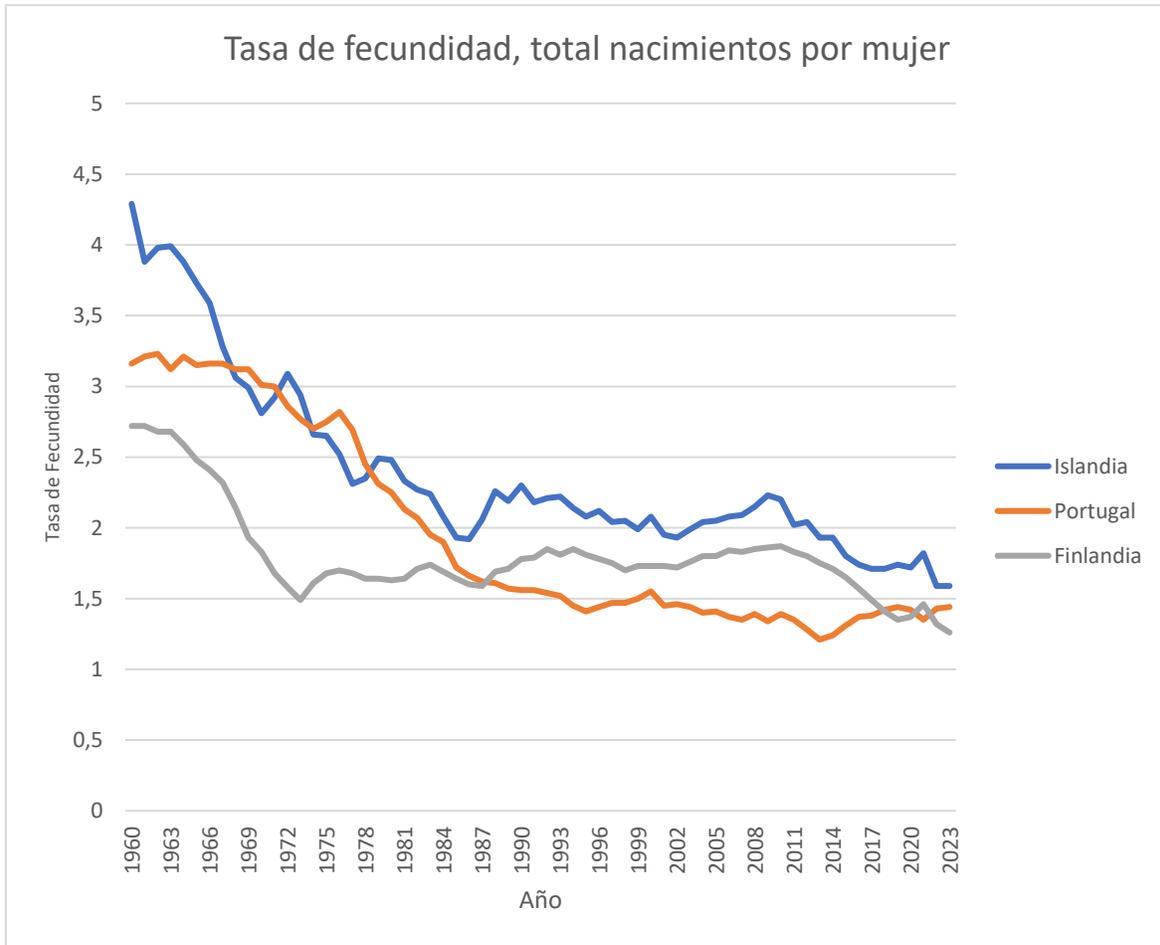
Los casos de Portugal, Islandia y Finlandia permiten identificar diversas estrategias institucionales orientadas a promover la corresponsabilidad parental y a brindar una protección integral a la maternidad y la crianza. Si bien difieren en su diseño específico, los tres países comparten un principio estructural común: la convicción de que una política de fecundidad sostenible no se limita a incentivar el número de nacimientos, sino que requiere garantizar condiciones dignas y equitativas para formar y sostener una familia.

Portugal se distingue por un enfoque progresivo que combina subsidios y licencias parentales compartidas, permitiendo que, tanto madres como padres, accedan a períodos definidos de cuidado respaldados por financiamiento estatal. Islandia, por su parte, profundiza esta lógica mediante un esquema de división simétrica del permiso parental —seis meses para cada progenitor—, una generosa cobertura económica, servicios gratuitos de cuidado infantil y licencias especiales incluso en casos de pérdida gestacional, lo que refuerza el valor atribuido por el Estado al tiempo de cuidado, más allá del resultado del embarazo. Finlandia, en tanto, ofrece un acompañamiento integral desde las etapas más tempranas del embarazo, a través de instrumentos tanto materiales como simbólicos, como el emblemático paquete de maternidad, complementado por prestaciones económicas directas. Esta estrategia refleja una preocupación sostenida por la salud perinatal y la continuidad del apoyo estatal durante todo el ciclo de desarrollo infantil y juvenil.

En conjunto, estos modelos evidencian que las políticas eficaces no se reducen a intervenciones aisladas, sino que conforman verdaderos ecosistemas institucionales donde convergen el derecho al cuidado, la seguridad económica, el acceso universal a servicios de salud y educación inicial, y una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado entre los géneros. Lejos de concebir la fecundidad como una cuestión exclusivamente demográfica o privada, estas experiencias la entienden como una decisión

profundamente condicionada por el entorno material, simbólico y normativo en que se inscribe, cuya sostenibilidad depende de la articulación efectiva de estos factores.

Figura 3: Tasa de fecundidad, total nacimientos por mujer en edad fértil



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE

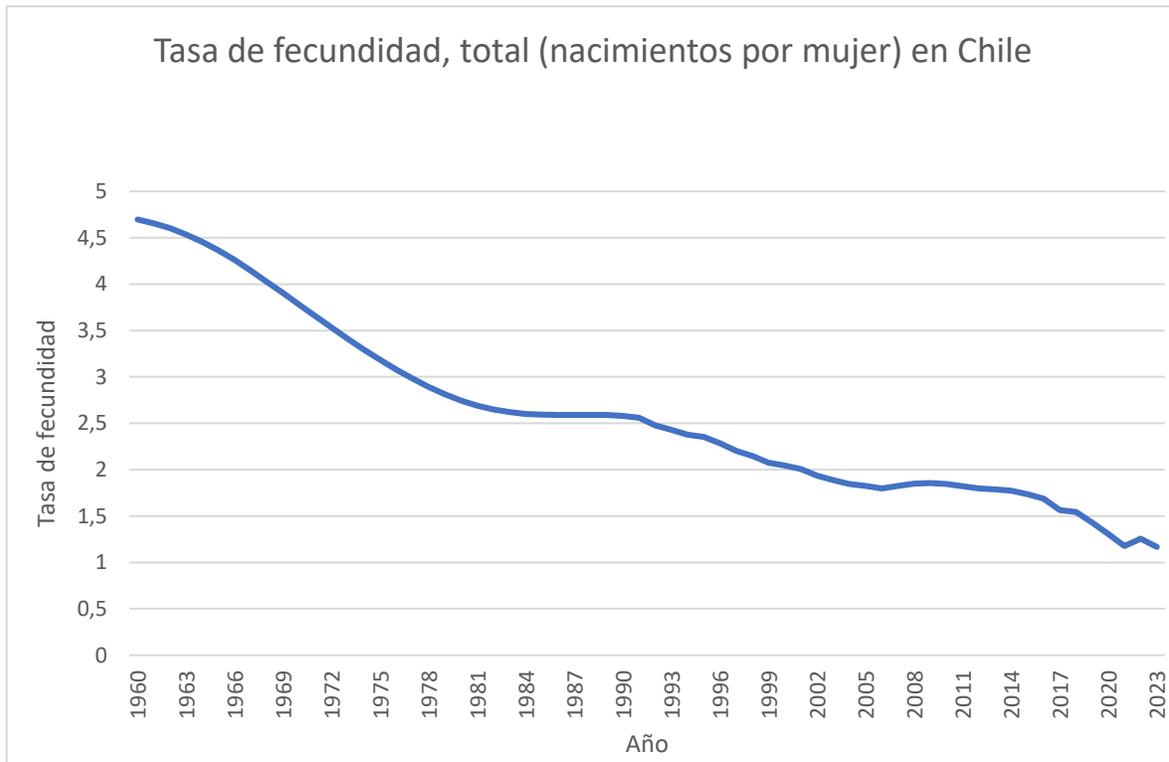
DIAGNOSTICO NACIONAL²⁴

Del análisis comparado de los casos de Portugal, Islandia y Finlandia, se desprende que aquellos países que han logrado mantener cierta estabilidad — e incluso incrementos modestos— en sus tasas de fecundidad, lo han hecho a través de políticas públicas integrales. Estas no se limitan a la entrega de incentivos económicos, sino que abordan de manera estructural las condiciones asociadas a la crianza, el trabajo y la corresponsabilidad. Tales modelos cuestionan la noción de que la maternidad constituye exclusivamente una elección individual, al evidenciar que las decisiones reproductivas están profundamente condicionadas por el nivel de apoyo que provee el Estado.

En contraste, el caso chileno revela una limitada capacidad institucional para generar un entorno propicio a la conciliación entre la vida laboral y familiar, particularmente en lo que refiere a la corresponsabilidad parental, la flexibilidad en las condiciones de empleo y el acceso universal a servicios de cuidado. La rigidez del marco normativo vigente, la focalización de los beneficios en mujeres con empleo formal y la persistente brecha salarial de género constituyen obstáculos estructurales que dificultan el desarrollo de una política de fecundidad verdaderamente inclusiva, equitativa y sostenible en el tiempo.

²⁴ El siguiente apartado se enfocará en analizar críticamente la legislación chilena vigente en materia de postnatal, licencias parentales y políticas de cuidado, para evaluar en qué medida responde a los desafíos planteados por la caída sostenida en la tasa de fecundidad y qué lecciones podrían extraerse de las experiencias internacionales anteriormente revisadas.

Figura 4: Tasa de fecundidad, total nacimientos por mujer en edad fértil



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la OCDE

Fecundidad en mínimos históricos: Chile frente al espejo de la OCDE.

Las causas que explican la baja tasa de fecundidad en Chile son múltiples y de naturaleza compleja; sin embargo, es posible identificar ciertos factores estructurales que inciden de manera determinante en este fenómeno. En primer término, se observa un cambio cultural profundo vinculado a la masificación del uso de métodos anticonceptivos - en particular, la píldora-, lo que ha permitido a las mujeres postergar la maternidad y ejercer un mayor grado de autonomía en la decisión sobre el momento y las condiciones para tener hijos. Este proceso ha ido acompañado por un aumento sostenido en el acceso de las mujeres a la educación superior y su progresiva incorporación al

trabajo remunerado lo que ha transformado de manera significativa sus trayectorias vitales²⁵.

Sin embargo, la inserción laboral femenina en Chile continúa enfrentando barreras estructurales significativas. Aunque su participación en el mercado del trabajo ha aumentado en las últimas décadas, persisten brechas significativas en términos de participación, condiciones de empleo y niveles salariales. Según la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI)²⁶ en 2023, el ingreso promedio mensual de la población ocupada fue de \$826.535; sin embargo, los hombres ocupados percibieron en promedio \$919.574, mientras que las mujeres solo \$704.953, lo que equivale a una brecha de -23,3% en perjuicio de las mujeres. Dicho de otro modo, las mujeres ganan en promedio un 23% menos que los hombres por su ocupación principal.

Esta disparidad se replica en los ingresos medianos: mientras la mediana salarial de los hombres alcanzó los \$602.647, la de las mujeres se situó en \$502.205²⁷, reflejando una brecha del -16,7%²⁸. Esto implica que la mitad de las trabajadoras gana menos de \$500 mil mensuales, frente a la mitad de los trabajadores hombres que gana más de \$600 mil. Además de percibir menores ingresos, las mujeres están subrepresentadas en los tramos superiores de la distribución salarial, lo que evidencia un patrón de desigualdad sistemática que impacta negativamente en sus decisiones de vida, incluyendo las reproductivas.

²⁵ Yopo Díaz, Martina. (2023). THE POSTPONEMENT OF MOTHERHOOD IN CHILE: BETWEEN AUTONOMY AND PRECARIETY. *Universum* (Talca), 38(2), 591-616. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-23762023000200591>

²⁶ Instituto Nacional de Estadísticas. (s. f.). *Encuesta Suplementaria de Ingresos* [Página web]. INE. Recuperado el 18 de julio de 2025, de <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/ingresos-y-gastos/encuesta-suplementaria-de-ingresos>

²⁷ Instituto Nacional de Estadísticas. (2023). *Síntesis nacional ESI 2023* [Informe]. INE. Recuperado el 18 de julio de 2025, de https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2023/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2023.pdf?sfvrsn=7d020436_4

²⁸ Instituto Nacional de Estadísticas. (2025). *Uso del tiempo – Trabajo no remunerado* [Página web]. INE. Recuperado el 18 de julio de 2025, de <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/genero/uso-del-tiempo>

A esta desigualdad económica se suma una marcada asimetría en la distribución del tiempo dedicado al trabajo no remunerado. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2022-2023, independientemente de las variables sociodemográficas, las mujeres dedican más tiempo y presentan una mayor participación en actividades de cuidado y trabajo doméstico no remuneradas en comparación con los hombres. En promedio, invierten 2 horas y 5 minutos más al día a estas tareas, lo que evidencia una carga global de trabajo significativamente más alta y da cuenta del doble rol que muchas mujeres deben asumir: compatibilizar su jornada laboral remunerada con la responsabilidad mayoritaria del cuidado en el ámbito privado²⁹.

Desde una perspectiva macroeconómica, esta distribución desigual del trabajo también representa una pérdida de eficiencia. Reducir las brechas de género en la participación laboral podría traducirse en un aumento significativo del Producto Interno Bruto (PIB³⁰) global, especialmente si más mujeres acceden a empleos formales y de calidad³¹. Las regiones con mayores niveles de desigualdad de género serían las más beneficiadas con este impulso, dado su mayor potencial de convergencia. Incluso en economías desarrolladas con crecimiento estancado, una mayor inclusión femenina en el mercado del trabajo ha demostrado ser una herramienta eficaz para dinamizar el crecimiento económico sostenido³².

²⁹ Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (enero, 2025). *Síntesis de resultados II Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2023*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/ii-enut/sintesis-de-resultados-ii-enut-2023.pdf?sfvrsn=b2f4183c_4

³⁰ Entendido como el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos en un país durante un período determinado. Fondo Monetario Internacional. *Producto Interno Bruto (PIB): conceptos básicos*. Disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/Series/Back-to-Basics/gross-domestic-product-GDP>

³¹ Organización Internacional del Trabajo. (febrero, 2022). *Barreras que enfrentan las mujeres en el empleo*. OIT Infostories. <https://webapps.ilo.org/infostories/en-gb/stories/employment/barriers-women#gender-gap-matters>

³² Organización Internacional del Trabajo. (febrero, 2022). *Barreras que enfrentan las mujeres en el empleo*. OIT Infostories. <https://webapps.ilo.org/infostories/en-gb/stories/employment/barriers-women#gender-gap-matters>

Sin embargo, pese de los avances legislativos orientados a promover la igualdad de género, tanto en el plano nacional como internacional, la implementación efectiva de estos marcos ha sido limitada. La realidad laboral chilena continúa estructurada en torno a una distribución desigual de roles y responsabilidades, especialmente en lo relativo al cuidado. El marco normativo vigente se caracteriza por su dispersión, fragmentación y escasa articulación, lo que dificulta la aplicación coherente de políticas de conciliación. Como resultado, las iniciativas en esta materia suelen ser parciales, de alcance restringido e impacto limitado, especialmente en un contexto donde la corresponsabilidad parental continúa siendo más una aspiración declarativa que una práctica efectiva.

En esta línea, la investigadora Martina Yopo³³ ha conceptualizado estas condiciones como “infertilidades estructurales”: barreras de carácter social, económico e institucional que dificultan —e incluso imposibilitan— que las mujeres puedan concretar sus deseos reproductivos, más allá de su capacidad biológica. Estas restricciones no solo afectan la posibilidad de tener hijos, sino que también inciden en el número de hijos deseados y en el momento en que se decide tenerlos. En consecuencia, la maternidad deja de ser una elección puramente individual para convertirse en una experiencia profundamente condicionada por el entorno material, las políticas públicas y las estructuras de desigualdad que atraviesan la vida reproductiva³⁴.

Ordenamiento jurídico chileno

Resulta indispensable examinar cómo el marco jurídico vigente en Chile limita las posibilidades reales de compatibilizar la maternidad con la vida laboral y el desarrollo personal. La legislación no debe ser comprendida como un mero conjunto de normas aisladas, sino como un componente fundamental en la

33 Doctora en Sociología de la Universidad de Cambridge, Reino Unido y Académica de la Universidad Católica de Chile.

34 Díaz, M. Y. (2025). Structural Infertilities: Childbearing and Reproductive Justice in Chile. *Feminist Economics*, 31(1), 29–52. <https://doi.org/10.1080/13545701.2024.2444879>

configuración del entorno que habilita o restringe las decisiones reproductivas y familiares.

En esta línea, el análisis del diseño normativo actual permite no solo identificar los vacíos y rigideces que obstaculizan el ejercicio efectivo de la corresponsabilidad parental, sino también vislumbrar oportunidades de transformación hacia un sistema más equitativo y coherente con los desafíos demográficos contemporáneos.

El punto de partida de este examen puede situarse en la Constitución Política de la República de Chile, cuyo artículo 1° establece que “la familia es el núcleo fundamental de la sociedad”. No obstante, esta declaración, de carácter predominantemente simbólico, coexiste con un ordenamiento jurídico fragmentado y débilmente articulado, en el cual las disposiciones relativas al trabajo, la maternidad, la paternidad y el cuidado infantil se encuentran dispersas en distintos cuerpos legales.

Dicha dispersión no solo dificulta la aplicación coherente de estas normas, sino que también evidencia la ausencia de un marco integrador que aborde dichas dimensiones desde una lógica de corresponsabilidad y no como responsabilidades asignadas exclusivamente a las mujeres. En consecuencia, en lugar de avanzar hacia una igualdad sustantiva en los ámbitos familiar y laboral, el marco legal vigente tiende a perpetuar una división tradicional de roles que restringe la autonomía de las mujeres y reproduce desigualdades estructurales.

En lo que respecta al Código del Trabajo chileno, las disposiciones vinculadas a la maternidad y la paternidad se concentran principalmente entre los artículos 194 y 208, dentro del título denominado “Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar”. Este marco se estructura en torno a los principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección integral de la maternidad y la paternidad³⁵. Tales principios son aplicables a

³⁵ Artículo 194 inciso primero del Código del Trabajo

todos los trabajadores y trabajadoras, tanto del sector público como del privado³⁶, incluyendo a quienes se desempeñan bajo régimen de teletrabajo³⁷ o ejercen funciones de cuidado personal otorgado judicialmente³⁸.

Se reconocen diversos permisos, entre ellos: descanso maternal (6 semanas prenatales y 12 postnatales³⁹), permiso postnatal parental (12 o 18 semanas según modalidad⁴⁰), permiso paternal (5 días⁴¹), y autorizaciones especiales por enfermedad grave de hijos⁴², personas con discapacidad⁴³ o situaciones de emergencia sanitaria, entre otras⁴⁴.

Todos los permisos son irrenunciables, remunerados mediante subsidio estatal y sujetos a procedimientos formales ante el empleador y la Inspección del Trabajo. El uso de estos derechos conlleva fuero laboral para la madre⁴⁵ y, en determinados casos, para el padre⁴⁶ o cuidador.

El diseño legal chileno en materia de cuidado infantil mantiene una lógica predominantemente maternalista, en la que dicha responsabilidad continúa siendo concebida como una tarea casi exclusiva de la mujer. Si bien la introducción del postnatal parental mediante la Ley N° 20.545, promulgada en 2011, representó un avance hacia la corresponsabilidad, su utilización por parte de los padres ha sido marginal. En 2023, apenas un 0,2 % de los padres hizo uso de este derecho⁴⁷, una cifra que se ha mantenido prácticamente

³⁶ Artículo 194 inciso tercero del Código del Trabajo

³⁷ Artículo 194 inciso quinto del Código del Trabajo

³⁸ Artículo 197 Bis inciso octavo del Código del Trabajo

³⁹ Artículo 195 inciso primero del Código del Trabajo

⁴⁰ Artículo 197 Bis inciso primero del Código del Trabajo

⁴¹ Artículo 195 inciso segundo del Código del Trabajo

⁴² Artículo 199 inciso primero y 199 Bis del Código del Trabajo

⁴³ Artículo 199 Bis inciso octavo del Código del Trabajo

⁴⁴ Artículo 202 inciso tercero del Código del Trabajo

⁴⁵ Artículo 200 inciso primero del Código del Trabajo

⁴⁶ En caso de que se use el postnatal parental, pero no podrá exceder los 3 meses.

⁴⁷ OCEC UDP, ChileMujeres, & Cámara de Comercio de Santiago. (2025, enero). *Zoom de Género N° 27: Informe laboral con enfoque de género – Información al trimestre septiembre-noviembre 2024* [Informe técnico]. <https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/02/Zoom-de-Genero-No-27-Enero-2025.pdf>

inalterada desde su implementación⁴⁸. Esta realidad evidencia la existencia de barreras culturales, una escasa efectividad normativa en la redistribución del cuidado, y la falta de incentivos concretos que favorezcan una participación equitativa de los hombres en la crianza.

Un aspecto crítico en la conciliación entre vida laboral y familiar es el sistema de cuidado infantil, especialmente, en lo que respecta al derecho a sala cuna. Este derecho se encuentra regulado en el artículo 203 del Código del Trabajo, que establece que todo empleador que ocupe a 20 o más trabajadoras —sin distinción de edad ni estado civil— debe otorgar este beneficio para los hijos menores de dos años de dichas trabajadoras. El cumplimiento de esta obligación puede efectuarse mediante la provisión directa de una sala cuna por parte del empleador, la celebración de un convenio con una institución autorizada, o el pago de una suma de dinero a la madre trabajadora para financiar el cuidado en una sala cuna de su elección.

Si bien esta norma fue originalmente concebida como una medida de protección a la maternidad, hoy presenta limitaciones estructurales que afectan tanto su eficacia como su equidad. En primer lugar, el acceso al derecho está condicionado por el género y por el número de trabajadoras contratadas: solo se activa si el empleador cuenta con, al menos, 20 mujeres en su planta. Esta restricción excluye a padres trabajadores que también ejercen funciones de cuidado, a madres empleadas en micro y pequeñas empresas con baja participación femenina, y a familias monoparentales u homoparentales que no encajan en esta fórmula legal.

En segundo lugar, la norma carece de universalidad. Al estar concebido como un beneficio vinculado al contrato laboral de la madre, y no como un derecho del niño o niña, el acceso queda supeditado a las características del empleador,

⁴⁸ OCEC UDP, ChileMujeres, & Cámara de Comercio de Santiago. (2025, enero). *Zoom de Género N° 27: Informe laboral con enfoque de género – Información al trimestre septiembre-noviembre 2024* [Informe técnico]. <https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/02/Zoom-de-Genero-No-27-Enero-2025.pdf>

más que a las necesidades del menor⁴⁹. Esta lógica perpetúa la idea de que el cuidado infantil es una prerrogativa secundaria, dependiente de factores externos, en lugar de un derecho social garantizado.

En tercer lugar, el artículo 203 refuerza una visión tradicional y maternalista del cuidado, al asumir que este recae exclusivamente en la madre trabajadora. No contempla la participación activa del padre ni reconoce la diversidad de configuraciones familiares contemporáneas, lo que restringe cualquier avance real hacia un modelo de corresponsabilidad efectiva.

Cabe mencionar, además, la Ley N°20.609, conocida como Ley Zamudio, que establece medidas contra la discriminación arbitraria. Esta norma tiene por objeto instaurar mecanismos judiciales eficaces que permitan a las personas afectadas restablecer el imperio del derecho cuando sean víctimas de actos discriminatorios, ofreciendo un recurso legal frente a situaciones de exclusión o trato desigual injustificado o arbitrario⁵⁰.

La definición de discriminación arbitraria se encuentra en el artículo 2° de la Ley N°20.609, el cual incorpora expresamente al embarazo, la lactancia y la maternidad dentro de las categorías protegidas. Esta disposición habilita la interposición de la acción judicial por no discriminación en casos de despido o trato desigual fundado en dichas condiciones, constituyendo una herramienta relevante para la protección de derechos en contextos de vulnerabilidad.

No obstante, la rigidez del marco legal, junto con la focalización de los beneficios en el empleo formal, excluye a un segmento considerable de mujeres que se desempeñan en condiciones de informalidad o precariedad laboral. Esta exclusión contribuye a profundizar las brechas de género, al limitar el acceso efectivo a derechos fundamentales y reforzar la desigualdad estructural entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo y el cuidado.

⁴⁹ Moore, K., & Mancini, S. (2025). *Análisis del proyecto de ley sobre extensión del permiso postnatal parental*, Boletín N.º 17049-13. CLAPES UC. Recuperado de: <https://clapesuc.cl/investigacion/informe-analisis-del-proyecto-de-ley-sobre-extension-del-permiso-postnatal-parental-boletin-n-17049-2>

⁵⁰ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (13-06-2018). *Ley de no discriminación* [Guía legal]. Recuperado el 3 de julio de 2025, de <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/ley-de-no-discriminacion>

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

El avance hacia una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado requiere, como condición previa, el reconocimiento explícito del problema que enfrenta Chile en esta materia. Un estudio elaborado por ONU Mujeres advierte que el país se encuentra inmerso en una crisis de los cuidados, caracterizada por la distribución desigual de estas labores, que recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres. Ellas asumen la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que no solo perpetúa profundas desigualdades de género, sino que también limita, de forma estructural, las posibilidades de desarrollo laboral y personal de las mujeres⁵¹.

En este contexto, la corresponsabilidad social que involucra al Estado, al sector privado y a las familias, se plantea como una condición necesaria para avanzar en igualdad sustantiva y en la redistribución equitativa de las responsabilidades del cuidado.

Propuestas para incentivar la natalidad a través del fomento de la corresponsabilidad parental:

1. Sala Cuna: una reforma necesaria y urgente⁵²

El proyecto, boletín 14782-13, ingresado el 4 de enero de 2022 por Mensaje del Expresidente de la República, Sebastián Piñera Echeñique, en cumplimiento del deber estatal de promover la educación parvularia establecido en el artículo 19 N°10 inciso 3° de la Constitución Política de la República y, en consideración al artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, dispone el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al

⁵¹ ONU Mujeres. (2023). *Hacia un sistema integral de cuidados en Chile: Propuestas para una política nacional de cuidados con enfoque de género y derechos humanos*. Naciones Unidas Chile. https://chile.un.org/sites/default/files/2023-08/cuidados-chile-final_12_07_1_ONU%20Mujeres.pdf

⁵² Para un análisis más detallado revisar: *Proyecto de ley sala cuna universal: El estado de la discusión [Informe]*. CLAPES UC. https://assets.clapesuc.cl/Informe Proyecto de Ley Sala Cuna Universal mayo 2025_296f1e87a2.pdf

cuidado de los niños⁵³ que busca equiparar el servicio de sala cuna para los trabajadores y las trabajadoras e independientes.

Esta reforma busca enmendar las exclusiones y sesgos de género del artículo 203 del Código del Trabajo, ya que al establecer el mínimo de 20 trabajadoras implica que existe un costo fijo asociado a la contratación de mujeres, encareciendo así la contratación formal de estas y aportando a la brecha salarial entre hombres y mujeres⁵⁴. Por tanto, al establecer el derecho al acceso a sala cuna para “la persona trabajadora” con hijos menores de dos años, sin importar el tamaño del empleador ni el género del cuidador, se estaría reduciendo este costo derivado de la actual legislación.

El proyecto incorpora también el principio de corresponsabilidad mediante un nuevo artículo 204, que exige acuerdo entre los progenitores o cuidadores para determinar quién ejercerá el beneficio.

Además, propone la creación de un Fondo Solidario de financiamiento, sostenido por una cotización del 0,1% de las remuneraciones imponibles, y exige estándares mínimos de calidad institucional para las salas cuna autorizadas.

La reforma al sistema de sala cuna enfrenta importantes desafíos prácticos, entre los que destacan la necesidad de ampliar la cobertura mediante infraestructura adecuada y personal capacitado, asegurar que el beneficio sea suficiente para apoyar efectivamente a las personas cuidadoras —en su mayoría mujeres— y generar incentivos claros para promover la incorporación de más personas al empleo formal, sin comprometer el bienestar de los niños menores de dos años. No obstante, esta iniciativa representa el proyecto de sala cuna universal que ha avanzado con mayor solidez en su tramitación

⁵³ Moore, K., & Mancini, S. (2025, mayo). *Proyecto de ley sala cuna universal: El estado de la discusión* [Informe]. CLAPES UC. Recuperado de https://assets.clapesuc.cl/Informe_Proyecto_de_Ley_Sala_Cuna_Universal_mayo_2025_296f1e87a2.pdf

⁵⁴ Bravo, J., & Moore, K. (2018, 22 de octubre). *Doc. Trabajo N°51: Agenda laboral para la corresponsabilidad* [Documento de trabajo]. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales (CLAPES UC). Recuperado de https://s3.us-east-2.amazonaws.com/assets.clapesuc.cl/media_post_6505_518f350659.pdf

legislativa, destacando por su viabilidad económica por la propuesta de un sistema mixto. Su aprobación constituiría un paso estructural hacia un sistema más igualitario, universal y coherente con los desafíos sociales actuales. Al facilitar el ejercicio de la corresponsabilidad parental, esta política permitiría una mejor armonización entre la vida familiar, personal y laboral, generando beneficios no solo para las personas, sino también para las empresas, tales como mayor productividad, retención de talentos, disminución del ausentismo, mejor clima laboral y reducción de los costos asociados a la rotación de personal⁵⁵.

2. Permisos compensables y compensación de horas extraordinarias como herramientas para fomentar la corresponsabilidad

En el marco de los esfuerzos por facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, se han planteado dos medidas concretas que buscan avanzar hacia una mayor corresponsabilidad y flexibilidad en el ámbito del trabajo remunerado.

En primer lugar, se propone la implementación de permisos compensables, mediante los cuales los trabajadores y trabajadoras podrían pactar con sus empleadores una "bolsa de horas" que les permita ausentarse de sus labores por razones familiares justificadas —como enfermedades comunes de los hijos o participación en actividades escolares—, con el compromiso de compensar posteriormente dichas horas. Este mecanismo permitiría flexibilizar la jornada laboral sin afectar la productividad, adaptando el tiempo de trabajo a las necesidades de cuidado emergentes⁵⁶.

⁵⁵Moore, K., & Mancini, S. (2025, mayo). *Proyecto de ley sala cuna universal: El estado de la discusión* [Informe]. CLAPES UC. Recuperado de https://assets.clapesuc.cl/Informe_Proyecto_de_Ley_Sala_Cuna_Universal_mayo_2025_296f1e87a2.pdf, SOFOFA, 2022, como se citó en CLAPES UC, 2025

⁵⁶Bravo, J., & Moore, K. (2018, 22 de octubre). *Doc. Trabajo N°51: Agenda laboral para la corresponsabilidad* [Documento de trabajo]. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales (CLAPES UC). Recuperado de https://s3.us-east-2.amazonaws.com/assets.clapesuc.cl/media_post_6505_518f350659.pdf

En segundo término, se sugiere una alternativa a la actual regulación sobre horas extraordinarias: un sistema de compensación en tiempo que permitiría a los trabajadores optar por recibir tiempo libre en lugar de remuneración adicional. Conforme a esta propuesta, por cada hora extraordinaria trabajada, el trabajador recibiría una hora y media de descanso compensatorio, manteniendo así el recargo del 50 % previsto por la normativa vigente. Esta medida brindaría a los trabajadores la posibilidad de priorizar el tiempo personal o familiar, sin perjuicio de su compensación económica. remuneración⁵⁷.

Adicionalmente, se plantea la posibilidad de extender al sector privado una figura análoga a la establecida en el artículo 68 del Estatuto Administrativo (Ley N.º18.834), que permite compensar el trabajo extraordinario con descanso adicional incrementado en un 25 % cuando no es posible otorgar tiempo libre de forma inmediata. Esta modalidad permitiría a madres, padres y personas cuidadoras acumular tiempo compensatorio para utilizarlo en situaciones de emergencia o de cuidado intensivo, promoviendo una cultura organizacional más corresponsable y empática con las dinámicas familiares.

Uno de los ejes clave para avanzar hacia una corresponsabilidad efectiva es la promoción de esquemas laborales flexibles que permitan a las personas trabajadoras compatibilizar sus responsabilidades familiares con sus obligaciones profesionales. Medidas como la compensación de horas extraordinarias por tiempo libre, el teletrabajo en contextos de cuidado y la redistribución equitativa de los beneficios parentales entre ambos progenitores, surgen como herramientas esenciales para facilitar este equilibrio. Además, visibilizar experiencias exitosas de conciliación —tanto en el ámbito empresarial como fuera de él— contribuye a desmitificar la supuesta

⁵⁷ Bravo, J., & Moore, K. (2018, 22 de octubre). *Doc. Trabajo N°51: Agenda laboral para la corresponsabilidad* [Documento de trabajo]. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales (CLAPES UC). Recuperado de https://s3.us-east-2.amazonaws.com/assets.clapesuc.cl/media_post_6505_518f350659.pdf

incompatibilidad entre trabajo y familia, y promueve una cultura organizacional más corresponsable y sostenible⁵⁸.

La implementación de estas medidas no solo permitiría una conciliación más efectiva entre la vida personal y laboral, sino que, cuando son promovidas activamente por las propias empresas, también inciden positivamente en la percepción de viabilidad de la maternidad en contextos laborales exigentes. En consecuencia, dichas iniciativas representan un paso relevante hacia una cultura del trabajo más inclusiva, equitativa y corresponsable⁵⁹.

3. Promoción del teletrabajo con flexibilidad y adaptabilidad laboral

La experiencia del teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 dejó lecciones significativas respecto de la flexibilidad laboral y su influencia en la conciliación entre la vida personal y profesional.

La implementación forzada del trabajo a distancia evidenció que, en numerosos sectores, la productividad no solo no se vio afectada negativamente, sino que incluso mejoró. Las personas lograron reorganizar sus rutinas para asumir de manera más equilibrada sus responsabilidades de cuidado, especialmente en hogares con niños pequeños o personas en situación de dependencia.

En esta línea, un metaanálisis realizado por el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) reveló que el 61 % de los participantes percibió un impacto positivo en su productividad bajo esquemas de trabajo híbrido, mientras que solo un 15 % reportó efectos adversos. Estos resultados

⁵⁸ La Tercera. (2024, 10 de mayo). *Crisis de natalidad: ¿Cómo las empresas deben garantizar condiciones laborales necesarias para decidir libremente formar familia sin que afecte en el desarrollo profesional?* <https://www.latercera.com/sustentabilidad/noticia/crisis-de-natalidad-como-las-empresas-deben-garantizar-condiciones-laborales-necesarias-para-decidir-libremente-formar-familia-sin-que-afecte-en-el-desarrollo-profesional/>

⁵⁹ La Tercera. (2024, 10 de mayo). *Crisis de natalidad: ¿Cómo las empresas deben garantizar condiciones laborales necesarias para decidir libremente formar familia sin que afecte en el desarrollo profesional?* <https://www.latercera.com/sustentabilidad/noticia/crisis-de-natalidad-como-las-empresas-deben-garantizar-condiciones-laborales-necesarias-para-decidir-libremente-formar-familia-sin-que-afecte-en-el-desarrollo-profesional/>

refuerzan la idea de que los modelos laborales híbridos no solo son compatibles con altos niveles de desempeño, sino que también constituyen herramientas eficaces para promover un uso más equitativo del tiempo y una corresponsabilidad real en las tareas de cuidado⁶⁰.

Por su parte, el artículo 376 del Código del Trabajo contempla la posibilidad de que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan pactar condiciones especiales de trabajo, tales como la combinación de jornadas presenciales y trabajo a distancia. No obstante, el acceso a este mecanismo está restringido a aquellas empresas en las que la afiliación sindical alcance, al menos, el 30 % de la dotación total, lo que limita considerablemente su aplicabilidad y alcance real.

En virtud de lo anterior, se propone eliminar dicha restricción relativa al nivel de sindicalización, de modo que todos los trabajadores, independientemente de su pertenencia a una organización sindical, puedan acceder a estos pactos especiales de condiciones laborales. Asimismo, se sugiere habilitar la negociación individual directa entre el empleador y el trabajador, sin requerir la intermediación de una organización sindical, garantizando así una mayor flexibilidad y adaptabilidad en la regulación de las condiciones de trabajo, en consonancia con las necesidades específicas de conciliación familiar⁶¹.

Este enfoque tiene por objeto adaptar las condiciones laborales a la realidad particular de cada trabajador o trabajadora, fomentando la celebración de acuerdos flexibles que atiendan de manera efectiva sus necesidades de conciliación entre la vida laboral y familiar. De este modo, se promueve un modelo de corresponsabilidad más inclusivo, que incorpore tanto a hombres como a mujeres, y que trascienda las limitaciones estructurales del sistema

⁶⁰ Gratton, L. (2024, 14 de agosto). *Seven truths about hybrid work and productivity*. **MIT Sloan Management Review**. Recuperado el 4 de julio de 2025, de <https://sloanreview.mit.edu/article/seven-truths-about-hybrid-work-and-productivity/>

⁶¹ Bravo, J., & Moore, K. (2018, 22 de octubre). *Doc. Trabajo N°51: Agenda laboral para la corresponsabilidad* [Documento de trabajo]. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales (CLAPES UC). Recuperado de https://s3.us-east-2.amazonaws.com/assets.clapesuc.cl/media_post_6505_518f350659.pdf

vigente, en el cual el acceso a determinados beneficios depende, en gran medida, de la existencia y del tamaño de la organización sindical.

4. Servicios públicos de calidad para el cuidado de menores y personas dependientes

Actualmente, se encuentra en el Congreso el Boletín N°16.905-31⁶², que promueve la creación del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados (SNAC). Esta iniciativa tiene como objetivo consagrar el cuidado como un derecho social, mediante la creación de una nueva institucionalidad intersectorial — compuesta por un Comité Interministerial, una Secretaría Ejecutiva y Consejos Regionales—, y asegurar una oferta efectiva de servicios de apoyo para personas en situación de dependencia y sus cuidadores.

En la Cuenta Pública de 2025, el presidente Gabriel Boric señaló que este proyecto busca garantizar servicios públicos de calidad para el cuidado de menores y personas dependientes, reconociendo que las labores de cuidado, históricamente relegadas al ámbito privado y asumidas mayoritariamente por mujeres, constituyen una realidad que debe ser asumida como una responsabilidad colectiva del Estado y de la sociedad en su conjunto. Al descentralizar el cuidado y redistribuirlo entre el Estado, el mercado y las familias, el SNAC propone un modelo más equitativo y sostenible, orientado a compatibilizar la vida laboral con las necesidades de cuidado.

No obstante, para que esta transformación sea verdaderamente efectiva, es imprescindible superar las barreras culturales existentes. El SNAC debe ser concebido no solo como una política social de apoyo, sino como un instrumento articulador de políticas públicas de corresponsabilidad de género. En este sentido, debe establecer sinergias con reformas al Código del Trabajo, con políticas de conciliación laboral y familiar, y con la expansión de infraestructuras públicas de cuidado. Solo bajo este enfoque integral será

⁶² Proyecto presentado mediante mensaje por el presidente de la república con fecha 7 de junio de 2024, Cámara de Diputadas y Diputados de Chile. Recuperado el 6 de julio de 2025, de <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmBOLETIN=16905-31>

posible avanzar hacia un nuevo paradigma, en el cual la decisión de formar una familia no constituya una desventaja estructural, sino una opción viable, respaldada por un entorno normativo y material que la haga plenamente sostenible.

5. Capacitación, formación e incentivos para promover una cultura de corresponsabilidad al interior de las empresas.

Uno de los pilares fundamentales para avanzar hacia una corresponsabilidad efectiva en el ámbito del cuidado, así como en la vida familiar y laboral, es la formación y capacitación de todos los actores involucrados. De acuerdo con ONU Mujeres, las instancias formativas en materias de género, equidad, masculinidades cuidadoras y conciliación resultan significativamente más eficaces cuando están dirigidas tanto a líderes empresariales como a trabajadores y trabajadoras, ya que favorecen una apropiación compartida de los principios de corresponsabilidad⁶³.

En Chile, la implementación de este tipo de políticas ha sido desarticulada. Si bien, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) ha desarrollado esfuerzos en el ámbito formativo, aún no existe una política nacional de formación sistemática y obligatoria en corresponsabilidad parental que abarque tanto al sector público como al privado.

Un ejemplo destacable a nivel internacional es el “Sello de Igualdad de Género en el Empleo⁶⁴”, el cual reconoce a aquellas organizaciones que implementan buenas prácticas en materia de equidad y corresponsabilidad, incluyendo la formación continua de sus equipos de trabajo. Este sello no solo otorga visibilidad a las empresas comprometidas, sino que también les confiere ventajas competitivas en licitaciones públicas, constituyendo así un incentivo económico concreto y eficaz.

⁶³ ONU Mujeres. (2023). *Hacia un sistema integral de cuidados en Chile: Propuestas para una política nacional de cuidados con enfoque de género y derechos humanos*. Naciones Unidas Chile. https://chile.un.org/sites/default/files/2023-08/cuidados-chile-final_12_07_1_ONU%20Mujeres.pdf

⁶⁴ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (s.f.). *El Sello de Igualdad de Género para las instituciones públicas*. <https://www.gendersealpublicinstitutions.org/es/the-seal-4/>

En este contexto, Chile podría avanzar hacia la creación de una certificación estatal para empresas corresponsables, siguiendo la línea del actual Sello Iguala Conciliación del SERNAMEG, pero con una mayor articulación intersectorial y alcance nacional. La incorporación de contenidos de corresponsabilidad en las capacitaciones laborales obligatorias —por ejemplo, mediante la Ley N.º19.518 sobre capacitación y empleo— podría constituir un punto de partida concreto para transformar los entornos laborales en espacios más igualitarios, inclusivos y sostenibles.

6. Reflexiones sobre la expansión del post natal a 40 semanas⁶⁵

El boletín 17049-13⁶⁶, presentado de manera transversal en la Cámara de Diputadas y Diputados, persigue fines socialmente loables como la promoción y protección efectiva del derecho a la crianza. Aunque a primera vista puede parecer una medida de protección infantil, encierra complejas implicancias fiscales, laborales e institucionales que exigen un análisis riguroso.

En términos concretos, la iniciativa propone una expansión sustantiva del permiso postnatal parental en Chile, extendiéndolo desde las actuales 12 semanas hasta un total de 40 semanas. Este nuevo esquema contempla un subsidio de carácter decreciente: 28 semanas con el 100% de la remuneración, seguidas por doce semanas al 80% y otras doce al 60%. También modifica el régimen del padre, incorporando un tramo obligatorio de tres semanas y otro flexible de una semana dentro del primer año del hijo. Sin embargo, estos beneficios tienen costos significativos, tanto para el Estado como para la estructura del empleo formal.

La propuesta de ampliación del postnatal parental enfrenta serias objeciones desde el punto de vista constitucional, fiscal y técnico. Su tramitación vulnera

⁶⁵ Para un análisis más detallado revisar: *Análisis del proyecto de ley sobre extensión del permiso postnatal parental, Boletín N.º 17049-13*. CLAPES UC. <https://clapesuc.cl/investigacion/informe-analisis-del-proyecto-de-ley-sobre-extension-del-permiso-postnatal-parental-boletin-n-17049-2>

⁶⁶ Proyecto de ley que modifica el título II de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del código del trabajo con objeto de aumentar los plazos del permiso postnatal parental tanto para madres y padres, ingresado por el Diputado Patricio Rosas, 30 de mayo de 2024.

el principio de iniciativa exclusiva del Ejecutivo en materias de seguridad social y gasto público, lo que fue advertido por la Secretaría de la Cámara, aunque desestimado por la Sala, sentando un precedente institucional problemático.

Desde lo fiscal, el costo por concepto de postnatal parental aumentaría en un 95%, esto es de \$272 millones de dólares a \$472 millones de dólares —es decir, \$231 millones de dólares adicionales⁶⁷— esta cifra resulta especialmente preocupante en un contexto de bajo crecimiento, envejecimiento poblacional y rezago en la recuperación del empleo postpandemia.

En términos laborales, la medida podría generar efectos adversos. Con una participación laboral femenina afectada por responsabilidades de cuidado — 29% de las mujeres inactivas entre 15 y 60 años no trabaja por esta razón, frente al 3% de los hombres—, una extensión del postnatal sin rediseño integral corre el riesgo de reforzar estereotipos de género, aumentar el costo de contratación femenina y profundizar brechas ya existentes. Además, su impacto en corresponsabilidad es limitado: menos del 1%⁶⁸ de los permisos actuales es traspasado a los padres.

La evidencia internacional también es clara: los beneficios del postnatal parental tienden a estabilizarse después de los nueve meses, mientras que los costos aumentan y los beneficios se concentran en sectores formales de mayores ingresos, ampliando las desigualdades.

En este escenario, impulsar reformas de alto costo sin evaluación técnica ni sostenibilidad financiera no solo es ineficaz, sino regresivo. Lo que Chile necesita son políticas de cuidado coherentes, universales y corresponsables, no medidas fragmentadas que perpetúan inequidades estructurales.

⁶⁷ Abud, M. J., & Montiel, S. (2024, diciembre 31). *Postnatal de 12 meses: retroceder en igualdad de género* [Informe]. Horizontal Chile. Recuperado el 18 de julio de 2025, de <https://horizontalchile.cl/assets/uploads/2025/01/Postnatal-de-12-meses-retroceder-en-igualdad-de-genero.pdf>

⁶⁸ OCEC UDP, ChileMujeres, & Cámara de Comercio de Santiago. (2025, enero). *Zoom de Género N° 27: Informe laboral con enfoque de género – Información al trimestre septiembre-noviembre 2024* [Informe técnico]. <https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/02/Zoom-de-Genero-No-27-Enero-2025.pdf>

CONCLUSIÓN

La sostenida disminución de la tasa de fecundidad en Chile —que en 2024 alcanzó el umbral más bajo de su historia— no constituye únicamente un desafío demográfico, sino un síntoma profundo de inequidad estructural y desajuste institucional. Más allá de la dimensión estadística, la baja fecundidad revela una realidad ineludible: las condiciones actuales del entorno jurídico, económico y sociolaboral chileno desincentivan la reproducción al no ofrecer garantías mínimas para compatibilizar la vida familiar con el desarrollo personal y profesional.

Lejos de tratarse de una anomalía aislada, el caso chileno se inscribe en una tendencia global, en la que múltiples países enfrentan tasas por debajo del reemplazo poblacional. Sin embargo, la experiencia comparada demuestra que existen alternativas viables y eficaces. Portugal, Islandia y Finlandia ofrecen ejemplos de políticas públicas integrales que, al situar la corresponsabilidad, la equidad de género y la protección social en el centro de sus estrategias, han logrado contener —e incluso revertir parcialmente— esta tendencia. Estas experiencias nos muestran que el descenso en la fecundidad no es un destino inevitable, sino una consecuencia previsible cuando el Estado se desentiende del cuidado como responsabilidad pública.

El análisis nacional confirma que la maternidad en Chile continúa fuertemente penalizada por un marco legal rígido, una oferta fragmentada y excluyente de servicios de cuidado, y una cultura organizacional adversa a la conciliación. La legislación vigente perpetúa sesgos de género, limitando el acceso a derechos según el tipo de contrato, el tamaño del empleador o el género del trabajador. Asimismo, la ausencia de una infraestructura robusta y universal de apoyos y cuidados profundiza las desigualdades, transformando el deseo de formar familia en un privilegio condicionado por el nivel socioeconómico y la red de apoyo informal.

Frente a este panorama, el informe no solo diagnostica con precisión los obstáculos que enfrenta la fecundidad en Chile, sino que propone un giro paradigmático: comprender la política de fecundidad no como una estrategia de incremento de nacimientos, sino como una política de habilitación de derechos. Esto exige un compromiso político sostenido y transversal para avanzar hacia un sistema coherente, universal y corresponsable, donde el cuidado deje de ser un costo personal asumido en solitario — mayoritariamente por mujeres—, y se reconozca como un bien público indispensable para el desarrollo sostenible del país.

En definitiva, la baja fecundidad no es simplemente un problema técnico, sino un imperativo ético y político. Su respuesta debe ser estructural, basada en evidencia, con perspectiva de género y visión de futuro. En este desafío se juega no solo la continuidad demográfica de Chile, sino su capacidad de construir un modelo de sociedad más equitativo, inclusivo y justo.



clapesuc



@clapesuc



@clapes_uc



Clapes UC



ClapesUC



www.clapesuc.cl