



# P.

puntos de referencia

CENTRO  
DE ESTUDIOS  
PÚBLICOS

EDICIÓN DIGITAL  
N° 642, ENERO 2023

ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

# Propuestas para fomentar la participación laboral femenina en Chile

MARÍA JOSÉ ABUD, SYLVIA EYZAGUIRRE Y JOSÉ TOMÁS FELIÚ



# RESUMEN

- La participación en el mercado laboral permite a las mujeres ser autónomas económicamente, aumentar el ingreso de sus hogares, reducir la posibilidad de caer bajo la línea de la pobreza, ahorrar para su futura pensión, junto con lograr satisfacciones vinculadas al desarrollo personal. Asimismo, la inserción laboral femenina permite aumentar la productividad nacional, reducir los gastos fiscales y disminuir la desigualdad.
- En los últimos treinta años, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la tasa de participación laboral femenina aumentó de 32% a 47%. Sin embargo, esta sigue muy por debajo de las tasas observadas en los países latinoamericanos y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).
- La maternidad, especialmente cuando los hijos son menores de 3 años y cuando no tienen edad suficiente para ir al colegio, y los estereotipos relacionados con ella son una de las principales razones que explican la baja participación laboral femenina. La Encuesta Centro de Estudios Públicos (CEP 2022) muestra que el 59% de los hombres y el 54% de las mujeres están de acuerdo o muy de acuerdo en que es probable que un niño en edad preescolar sufra si su madre trabaja, y el 56% de los hombres y el 54% de las mujeres está de acuerdo o muy de acuerdo en que la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja a tiempo completo. En la misma línea, la Encuesta del Uso del Tiempo (ENUT) del año 2015 muestra que, en promedio, las mujeres dedican casi 7 horas al día al trabajo no remunerado, mientras que los hombres solo dedican 3 horas.
- Para fomentar la inserción laboral femenina se presentan propuestas de política pública que se pueden agrupar en tres agendas. La primera es una agenda para reducir la jornada laboral y hacerla más flexible, de manera de hacer más compatible para mujeres y hombres el trabajo con la vida familiar, y así más mujeres puedan optar por ingresar al mercado laboral formal. La segunda agenda apunta a reducir los costos asociados a la contratación femenina relativos a los permisos por nacimiento de un hijo. Aquí se busca fomentar la corresponsabilidad en el primer año de vida del hijo, fomentando el uso del permiso por nacimiento, entregando un postnatal y fuero laboral exclusivo para el padre y flexibilizando el uso del permiso actual de postnatal que tienen los padres. La tercera apunta a terminar con la discriminación contra las mujeres en el Código del Trabajo y, por ende, a fomentar su inserción laboral, extendiendo el beneficio de sala cuna a todos los hijos de trabajadores independientemente del sexo de los padres.

MARÍA JOSÉ ABUD. Investigadora Centro de Estudios Públicos.

SYLVIA EYZAGUIRRE. Investigadora Centro de Estudios Públicos.

JOSÉ TOMÁS FELIÚ. Investigador ayudante Centro de Estudios Públicos.

# 1.

## INTRODUCCIÓN

La inserción femenina en el mercado del trabajo formal tiene un impacto no solo en la vida de las mujeres, sino en la sociedad en su conjunto. En primer lugar, la participación en el mercado laboral permite a las mujeres ser autónomas económicamente, aumentar el ingreso de sus hogares, reducir la posibilidad de caer bajo la línea de la pobreza, ahorrar para su futura pensión, junto con satisfacciones vinculadas al desarrollo personal. En segundo lugar, la inserción laboral femenina permite aumentar la productividad nacional e incrementar los ingresos del Fisco (Wodon y De la Brière 2018) o al menos reducir sus gastos, toda vez que las mujeres con contratos aportan de su sueldo al seguro de salud, al ahorro de pensiones y, dependiendo del monto, pagan impuestos de primera o segunda categoría (CEPAL 2022, Schneider y Enste 2000).

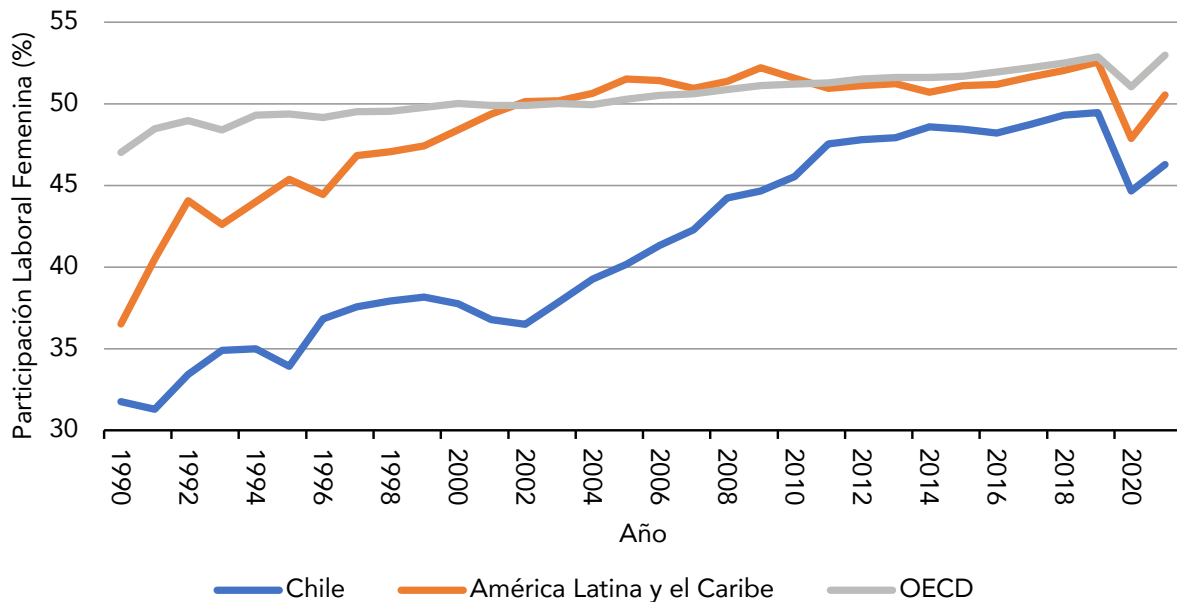
La inserción laboral femenina también contribuye a disminuir la desigualdad. Contreras, Hurtado y Sara (2012) encuentran que el aumento de la participación laboral femenina en la región logró disminuir el índice de desigualdad (medida a través del Índice de Gini) en Latinoamérica. Cabe señalar que en Chile más de 1,2 millones de hogares son monoparentales femeninos y el 73% de estos pertenecen al 60% más vulnerable (CASEN 2020).

La inserción laboral de las mujeres no solo es fundamental para el desarrollo social de nuestro país, sino también un factor importante en la medición de la desigualdad de género. Existen distintas maneras para medir las brechas de género. Uno de estos índices utilizados es el *Gender Inequality Index*, creado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2010), el cual mide entre otras dimensiones la tasa de participación laboral femenina. En este índice Chile ocupa el lugar 55, por sobre países como Qatar, Rusia y Albania, y muy por arriba del lugar (43) que ocupa en el ranking de desarrollo humano según el *Human Development Report* (2020).

La inserción femenina en el mercado del trabajo formal tiene un impacto no solo en la vida de las mujeres, sino en la sociedad en su conjunto.

Si bien la participación laboral femenina en Chile ha tenido un fuerte incremento en los últimos treinta años, esta sigue baja en comparación con los otros países de la región y los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), tal como muestra el Gráfico 1.

GRÁFICO 1. Tasa de participación laboral femenina (%) 1990-2020

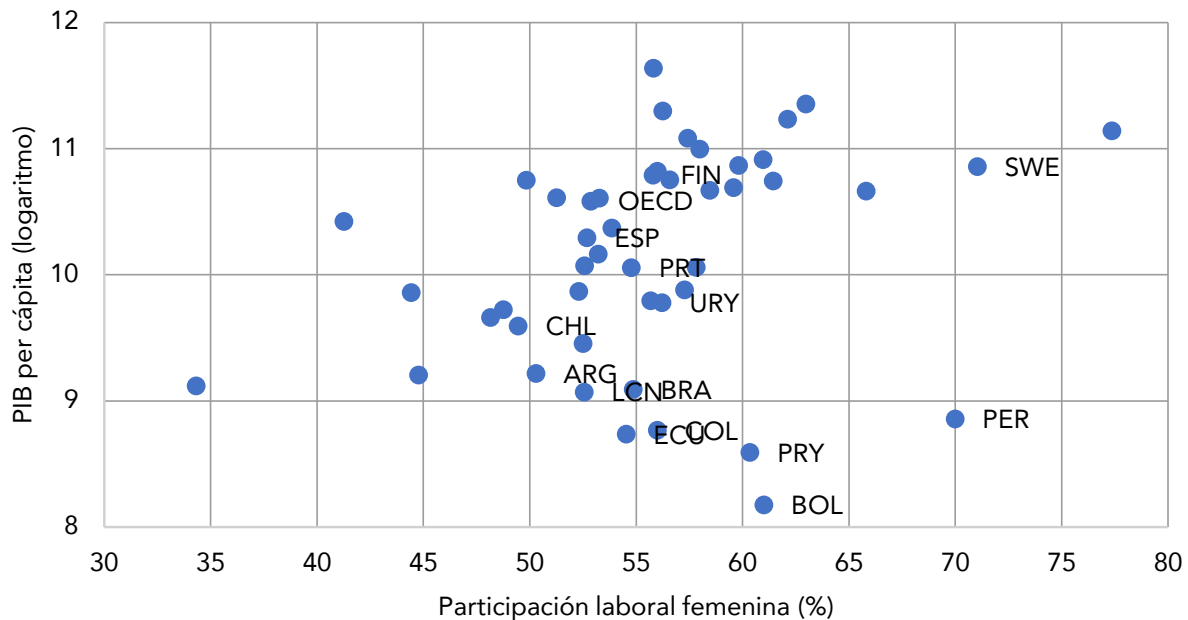


Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial.

En el Gráfico 2 se muestra la relación entre el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita y la participación laboral de las mujeres en los países de la OCDE y de Latinoamérica. Como se observa, existe una relación positiva entre ambas variables. Sin embargo, algunos países no siguen esta tendencia, a saber, algunos países sudamericanos como Perú, Bolivia o Paraguay, que tienen altos niveles de participación laboral femenina, pero bajo PIB per cápita. También se puede notar la excepción chilena, donde a pesar de tener un PIB per cápita más alto que el de los países de la región, tiene una baja inserción laboral femenina. Este fenómeno se conoce a nivel internacional como la “paradoja” o “excepción chilena” (Contreras, Hurtado y Sara 2012) y consiste precisamente en que las mujeres en Chile tienen una de las tasas más bajas de participación en el mercado laboral, en circunstancias que el país ha tenido un mayor desarrollo económico y las mujeres tienen más años de estudio que las del resto de los países de la región.

Otro punto interesante de Chile, en comparación con otros países del mundo, es que las mujeres de menos ingresos trabajan en promedio menos horas que las mujeres de nivel socioeconómico alto, mientras en el resto del mundo ocurre lo contrario. Según el estudio de Fort *et al.* (2007), esto se debería principalmente a la inadecuada formación laboral que tienen las mujeres de bajos ingresos y a la maternidad, dado el alto costo que implica el cuidado de menores por terceras personas.

GRÁFICO 2: Participación laboral femenina y PIB per cápita, año 2019



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial.

La baja participación laboral femenina se agudizó durante la pandemia. En este período, de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), se perdieron alrededor de 1.800.000 puestos de trabajo. Si bien en términos absolutos se perdieron más trabajos de hombres que de mujeres, la caída en participación laboral fue mayor para las mujeres, retrocediendo la participación femenina, en el periodo más álgido de la pandemia, en 10 años. En los últimos dos años se ha recuperado considerablemente el empleo, pero aún no logramos alcanzar los niveles previos a la pandemia, especialmente para las mujeres con niños menores a 5 años, cuyo nivel de empleo es 18,3% inferior al observado previo a la crisis (OCEC UDP y Chile Mujeres 2022).

¿Qué factores inciden en la baja participación laboral femenina? ¿Existen normas que dificultan o desincentivan la inserción laboral de las mujeres? ¿Son efectivas las políticas de nuestro país para promover la inserción laboral femenina, especialmente en los sectores más vulnerables? Este trabajo tiene por objeto, primero, visibilizar los factores que inciden en la baja participación laboral femenina, especialmente aquellos relativos a normativas o políticas, que son más fáciles de impactar desde el Estado. En segundo lugar, se presentan modificaciones a la regulación laboral actual en tres ámbitos: jornada laboral, pre y postnatal, y acceso a sala cuna, con el fin de eliminar las discriminaciones y desincentivos a la contratación femenina y generando incentivos para que las mujeres ingresen al mundo del trabajo formal.

# 2.

## FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

La maternidad y los estereotipos relacionados con ella son algunas de las principales razones que explican la baja participación laboral femenina (Berlien *et al.* 2016). Aun cuando la participación de las mujeres en el mercado del trabajo ha aumentado significativamente, ellas siguen cumpliendo un rol preponderante en las funciones familiares, tales como el cuidado de los hijos y el trabajo doméstico. Contreras, Hurtado y Sara (2012) encuentran que las percepciones sobre el rol de la mujer en la casa y la familia afectan su participación laboral. La Encuesta CEP (2022) muestra que el 59% de los hombres y el 54% de las mujeres están de acuerdo o muy de acuerdo en que es probable que un niño en edad preescolar sufra si su madre trabaja, y el 56% de los hombres y el 54% de las mujeres están de acuerdo o muy de acuerdo en que la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja a tiempo completo. En la misma línea, la Encuesta del Uso del tiempo (ENUT) del año 2015<sup>1</sup> muestra que, en promedio, las mujeres dedican casi 7 horas al día al trabajo no remunerado, mientras que los hombres solo dedican 3 horas. Finalmente, la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 2017) revela que el 50% de las mujeres inactivas entre 15 y 64 años no trabaja de manera remunerada por motivos domésticos y de cuidado.

[La Encuesta del Uso del tiempo \(ENUT\) del año 2015 muestra que, en promedio, las mujeres dedican casi 7 horas al día al trabajo no remunerado.](#)


Esta correlación negativa entre maternidad y participación laboral no es exclusiva de Chile, sino que también se da a nivel internacional. El estudio de Charmes (2019) encuentra que en ningún país los hombres y mujeres destinan el mismo tiempo al trabajo de cuidado no remunerado. Él encuentra que, en promedio, a nivel internacional, las mujeres se hacen cargo del 75% o más de las horas dedicadas al trabajo de cuidado no remunerado. Esta diferencia en la distribución de las tareas familiares produce que las mujeres tengan menos tiempo disponible que los hombres, obstaculizando su participación en el mercado del trabajo.

Más allá de los estereotipos y roles de género dentro de la familia, la maternidad implica un desafío para quienes se encuentran en el mercado laboral. La baja participación en el mundo del trabajo está fuertemente asociada a la maternidad, especialmente durante el primer año de vida de los hijos, cuan-

<sup>1</sup> La ENUT no cuenta con una versión más actualizada.

do son menores de 3 años y cuando no tienen edad suficiente para ir al colegio (Contreras *et al.* 2012; Contreras y Plaza 2010; Espino y Sauval 2016). El cuidado de los niños pequeños es un factor clave en la inserción laboral maternal. La ausencia de alternativas de cuidado o el costo que estas implican para el presupuesto familiar es una de las dificultades. A ello se suman las normas laborales (largas y rígidas jornadas laborales, largos viajes de traslado, ausencia de políticas de cuidado a niños o que incentiven la corresponsabilidad, etc.) y costumbres locales (menores salarios para mujeres por igual trabajo, mayores exigencias para acceder a puestos de alta responsabilidad, entre otras) que desincentivan la participación laboral maternal. Sin embargo, la evidencia comparada muestra que países con alto PIB per cápita y con normas laborales más igualitarias tienen menores diferencias de género en participación laboral (Campaña *et al.* 2018; Burda *et al.* 2013).

Esto hace pensar, tal como señalan Contreras, De Mello y Puentes (2011), que el trabajo de jornada parcial podría ser una alternativa atractiva para las mujeres, pues les permite conciliar el trabajo doméstico y profesional, especialmente para aquellas mujeres de menores ingresos y con niños pequeños. Al igual que la jornada parcial, la reducción de la jornada laboral y, sobre todo, la flexibilidad laboral, resultan especialmente atractivas para las mujeres, pues les entrega mayor capacidad de conciliar la vida laboral con la familiar.



### La evidencia comparada muestra que países con alto PIB per cápita y con normas laborales más igualitarias tienen menores diferencias de género en participación laboral.

La evidencia internacional señala que la mayor adaptabilidad tiene efectos positivos tanto para los trabajadores como para las empresas. Ahmadi *et al.* (1986), Hammer y Barbera (1997), Baltés *et al.* (1999), entre otros, encuentran que la flexibilidad de la jornada laboral disminuye el ausentismo y las licencias médicas. En la misma línea, Golden (2003) señala que la adaptabilidad disminuye no solo el ausentismo, sino también los retrasos, las renunciaciones y el ocio en el empleo. Abid y Barech (2017) encuentran una correlación positiva entre la calidad de vida de los trabajadores y la flexibilidad de la jornada laboral. El estudio de Shepard *et al.* (1996) encuentra para la industria farmacéutica que la flexibilidad de la jornada laboral contribuye a un aumento de 10% de la productividad de la empresa y el de Bloom *et al.* (2015) que el teletrabajo incrementó en 13% el desempeño laboral. Finalmente, Lepinteur (2019) encuentra que la reducción de la jornada laboral tiene impactos positivos para hombres y mujeres en los indicadores de satisfacción con el trabajo y el descanso, pero este impacto es mayor para las mujeres. Además, según la Organización Internacional del Trabajo, los acuerdos flexibles de trabajo pueden traer beneficios para los empleadores y trabajadores, si se negocian considerando las preferencias de ambas partes. Esto podría ayudar a balancear las responsabilidades laborales y domésticas. Esta adaptabilidad puede ser pensada en un contexto de rebaja de horas semanales de trabajo (de

45 a 40 horas), mensuales, semestrales o anuales. Esto no sería algo nuevo en el mundo, ya que ha sido algo que han incorporado distintos países. En Portugal, cuando se disminuyeron de manera gradual las horas trabajadas semanales de 44 a 40 horas, se introdujo flexibilidad: la semana normal de trabajo podía ser definida en un promedio de 4 meses (Raposo y Van Ours 2008). Además, cuando Francia pasó de 39 a 35 horas trabajadas se anualizaron las horas trabajadas, lo que no tuvo un impacto significativo en el empleo agregado (Estevão y Sa 2006).

Dado que el cuidado de los niños pequeños es uno de los principales obstáculos para la participación laboral maternal, mejorar el acceso a la sala cuna y jardines infantiles puede ser una opción interesante. Existe variada literatura acerca de los beneficios que conlleva el acceso a sala cuna en la participación laboral femenina. Un caso de estudio es el de Quebec, en donde la reforma de salas cunas, consistente en una disminución de los precios y aumento de la disponibilidad de sala cunas, ha tenido un positivo impacto en la empleabilidad de las mujeres, especialmente en jornada completa (Lefebvre y Merri-gan 2008; Baker, Gruber y Milligan 2008). Berlinski, Galiani y McEwan (2011) estudian el caso de Argentina. Ellos encuentran que la disponibilidad de la educación parvularia tiene un efecto causal positivo en la participación laboral femenina. Además, para este mismo grupo de madres encontraron un incremento en el promedio de horas trabajadas.

Otro ejemplo interesante es el caso de Italia, estudiado por Brilli, Del Boca y Pronzato (2016). En 2009, la participación laboral de las madres en Italia era significativamente menor a la de otros países europeos. El 54% de las madres estaba empleada, mientras que en el Reino Unido, Francia y Alemania esta tasa superaba el 70%. Los autores encuentran que un aumento del 1% en la cobertura de salas cuna aumenta la probabilidad de trabajar de las madres en 1,3%. Esto es relevante para el caso chileno, ya que nuestro país, al igual que Italia, tiene tasas de participación femenina bajas en comparación con otros países de América Latina y de la OCDE.

En cuanto a políticas públicas que incentiven una mayor inserción laboral femenina, Stadelmann-Steffen (2008) encuentra que las que tienen un mayor impacto positivo son las licencias maternales y paternales, sistemas de cuidados de niños e incentivos para mantener el empleo luego de las licencias. El estudio de Thévenon (2013) muestra una correlación positiva entre el aumento en la inscripción de niños en salas cuna y una mejora en el empleo femenino. También se observa una correlación positiva entre participación laboral femenina y pago de licencias de maternidad más largas y mayores grados de protección al empleo.

Por otro lado, Akgunduz y Plantenga (2018) encuentran que para aquellos países que ya cuentan con una alta participación laboral femenina, como Suecia o Noruega, políticas orientadas a disminuir el precio de la oferta de cuidado de los niños podrían ser menos efectivas que en el pasado. Asimismo, los autores advierten que utilizar políticas de países con alta participación laboral femenina en países con bajas tasas podrían no tener el efecto deseado.

A continuación, se analiza la actual normativa laboral chilena, como también las principales políticas públicas vinculadas a la inserción laboral femenina con el objetivo de identificar los principales desafíos y falencias.



# 3.

## MARCO LEGAL Y PROGRAMAS VINCULADOS A LA INSERCIÓN LABORAL FEMENINA

Actualmente hay distintas políticas dirigidas al empleo femenino, como el Bono al Trabajo de la Mujer, el cual entrega un beneficio a las mujeres trabajadoras que pertenecen al 40% de las familias más vulnerables. Además, existen programas del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, como el “Programa 4 a 7”, “Programa Mujeres Jefas de Hogar” y el “Programa Mujer Emprende”, que buscan incentivar la participación laboral de las mujeres. Con todo, estos tres programas tienen una baja cobertura (solo 68 mil personas beneficiadas) con una baja inversión (12 millones de dólares anuales). La evaluación sectorial Apresto Laboral para Mujeres, realizada por la Dirección de Presupuestos (Dipres), que cubre el período de 2016 a 2019, encuentra que “no se observa una política pública explícita y articulada en relación con apresto laboral dirigido a mujeres, existiendo ausencia de alguna institución que vele por la oferta programática en su conjunto” (Dipres 2022, 23).

Nuestra legislación también cuenta con políticas laborales asociadas a la maternidad. El Código del Trabajo (CT), en el Título segundo del Libro II: de la Protección a los Trabajadores, contempla artículos relativos a la protección de la maternidad, paternidad y la vida familiar. Actualmente, las principales políticas que buscan ayudar a la inserción laboral maternal son el pre y postnatal, y el derecho a sala cuna.

El CT protege a las trabajadoras durante su embarazo y los meses después del parto. El artículo 201 del CT otorga fuero laboral a las mujeres embarazadas, por el período que dure su embarazo hasta un año después de expirado el descanso postnatal. Para los padres, la legislación actual solo contempla el fuero laboral para quienes utilicen el permiso postnatal parental y su duración es el doble que la duración del permiso con un máximo de tres meses. El artículo 195 del CT regula el período de descanso antes y después del parto. Todas las trabajadoras dependientes e independientes<sup>2</sup> tienen derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas previo al parto y de 12 semanas después del parto, que es obligatorio. El padre tiene derecho a un permiso de cinco días pagados.

El año 2011 la Ley 20.545 aumentó el período postnatal en 12 semanas (o 18 semanas si se trabaja media jornada), adicionales a las 12 semanas obligatorias ya existentes (artículo 197 bis del CT). Esto aumentó el tiempo postnatal pagado a casi 6 meses. Además, se permite que una fracción de estas 12 semanas pueda ser utilizada por el padre. El padre puede optar con el beneplácito de la madre a

---

<sup>2</sup> Gozarán de este derecho las trabajadoras dependientes que cumplan con los siguientes requisitos: tener 6 meses de afiliación previsional y tener 3 cotizaciones en los 6 meses anteriores a la licencia. Las trabajadoras independientes deberán tener 12 meses de afiliación previsional, 6 cotizaciones, continuas o no, en los 12 meses anteriores a la licencia y haber pagado la cotización del mes anterior a la licencia.

un máximo de 6 o 12 semanas de permiso posnatal (dependiendo de su jornada laboral) a partir de la séptima semana del período adicional. Las semanas de postnatal del padre deben ser continuas y al final del período. Durante el período de descanso y permiso postnatal el beneficiario recibe su remuneración completa, con un tope de 73,2 UF mensuales, que es financiado a través de un fondo nacional con aportes fiscales.<sup>3</sup>


El estudio de Albagli y Rau (2018) encuentra que la extensión del postnatal tuvo impactos positivos tanto para las madres como para los niños. En el caso de los niños, hubo un efecto positivo en las habilidades cognitivas, mientras que para las madres hubo una disminución en los niveles de estrés exhibidos y un aumento en la probabilidad de contratar mujeres.

En relación con el acceso a la sala cuna, el artículo 203 del CT establece que las empresas con 20 o más trabajadoras deben proveer el servicio de sala cuna a los hijos menores de dos años de sus trabajadoras o, en su defecto, financiarlo. Junto con el derecho a sala cuna, el artículo 206 del CT da derecho a las madres trabajadoras para disponer de al menos una hora al día para alimentar a sus hijos menores de dos años, derecho que se ejerce en acuerdo con el empleador. Esta medida buscaba incentivar la inserción laboral maternal, ofreciendo a las madres un servicio de cuidado para sus hijos menores. Sin embargo, el diseño de la política ha producido un impacto negativo tanto en la contratación de las mujeres en empresas medianas o pequeñas como en su salario, pues eleva el costo de la contratación femenina. Por una parte, la legislación discrimina a los hijos de las trabajadoras en función del tamaño de la empresa. Las trabajadoras en empresas con más de 20 empleadas mujeres gozan del beneficio de sala cuna para sus hijos, mientras que las que trabajan en empresas con menos de 20 mujeres no tienen derecho a este beneficio. Por otra parte, el costo de tener un hijo se le adjudica, en nuestro CT, exclusivamente a la mujer, al estar asociado este derecho al sexo del progenitor. Para empresas pequeñas o medianas el costo de contratar a la vigésima mujer es sumamente alto, de ahí que exista un fuerte desincentivo a la contratación femenina en este tipo de empresas que representa aproximadamente el 70% de la fuerza laboral nacional<sup>4</sup>. Adicionalmente, la evidencia señala que el costo de la sala cuna asociado a la contratación femenina impacta negativamente sobre las remuneraciones de las mujeres. Un estudio de regresión discontinua (Prada, Rucci y Urzúa 2015) muestra que las mujeres reciben un salario proporcionalmente más bajo en empresas con más de 20 trabajadoras que en empresas con menos de 20 trabajadoras. Esta diferencia se explicaría principalmente por el costo que impone la política de sala cuna a la contratación femenina. El estudio de Villena, Sánchez y Rojas (2015) concluye que el costo de la sala cuna es traspasado en casi el 100% hacia los trabajadores, tanto en edad fértil como no fértil, traduciéndose en menores salarios. Sin embargo, una mayor proporción del costo es absorbida por las mujeres en edad fértil.

<sup>3</sup> Quienes optan por reducir la jornada a la mitad y extender el período de permiso postnatal a 18 semanas, el subsidio corresponde a la mitad de su remuneración, con un tope de 36,6 UF.

<sup>4</sup> De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del trimestre julio-agosto-septiembre de 2022, el 67,23% de las personas contratadas trabaja en micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes). Si se separa por sexo, en las mujeres es el 64,52% y en hombres, el 70,12%.

Junto con el derecho a sala cuna establecido en el CT, el programa del Ministerio de Desarrollo Social y Familia “Chile Crece Contigo” establece el derecho al acceso gratuito a la educación parvularia a los hijos de madres o padres que se encuentren trabajando, estudiando o buscando trabajo y que pertenezcan a los hogares del 60% más vulnerable del país. La Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la Fundación Integra, junto con las salas cunas municipales y privadas que colaboran con ambas instituciones, son parte del sistema de salas cunas y jardines infantiles, que ofrecen cuidado a niños menores de 6 años con especial foco entre niños de 0 y 4 años. En 2021, la matrícula total de ambas instituciones fue de 254.350 niños y la cobertura nacional de sala cuna, considerando también al sector particular pagado, bordea el 20% (Mineduc 2021).



### El costo de tener un hijo se le adjudica, en nuestro CT, exclusivamente a la mujer, al estar asociado este derecho al sexo del progenitor.

Finalmente, debido a la importancia que tiene la adaptabilidad laboral en la participación laboral femenina, es relevante analizar la extensión y rigidez de la jornada laboral de Chile. El artículo 21 del CT define la jornada de trabajo como el tiempo en que el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad con el contrato. En cuanto a la duración de esta jornada, el artículo 22 del mismo código establece que la jornada ordinaria de trabajo no será mayor a cuarenta y cinco horas semanales. Esta jornada corresponde a la de tiempo completo y es a la que está sujeta la mayor parte de la fuerza laboral del país. De todas formas, el CT también establece contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, la cual según el artículo 40 bis no debe ser superior a dos tercios de la jornada ordinaria, es decir, 30 horas. Sin embargo, los artículos 40 bis A y 40 bis B establecen que la jornada de trabajo debe ser continua y los trabajadores deben gozar los mismos derechos independientemente de sus jornadas laborales.

Los bajos incentivos a la contratación a tiempo parcial y la baja flexibilidad laboral serían factores que afectan negativamente la participación laboral femenina (Rau 2010, 2012). Además, según datos de la OCDE para el año 2019, Chile tiene un promedio de 1.910 horas trabajadas por trabajador al año, lo que es altamente superior al promedio de la OCDE (1.730 horas) y al de la mayor parte de los países de la OCDE, siendo solo superado por Grecia, Rusia, Corea del Sur, Costa Rica y México (OECD 2022). Por último, en el tercer trimestre del presente año, el 19% de los ocupados trabajó 30 o menos horas a la semana, siendo el 58% de estas personas, mujeres (ENE). Esto muestra la baja proporción de la población que opta por trabajos de jornada parcial y la alta preferencia de las mujeres por esta alternativa. Como puede advertirse, nuestra legislación laboral es rígida y castiga la contratación y remuneración de las mujeres al asociar exclusivamente a ella los derechos relativos a la paternidad, excluyendo al hombre de sus responsabilidades parentales.

# 4.

## RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA


En base a la literatura revisada y la realidad de nuestro país resulta imprescindible introducir reformas a la legislación laboral que eliminen los desincentivos a la contratación femenina y promuevan la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. A continuación, se presentan propuestas de política pública que se pueden agrupar en tres grandes agendas. La primera es una agenda para reducir la jornada laboral y hacerla más flexible, de manera de hacer más compatible para mujeres y hombres el trabajo con la vida familiar, y así que más mujeres puedan optar por ingresar al mercado laboral formal. La segunda agenda apunta a reducir los costos asociados a la contratación femenina relativos a los permisos por nacimiento de un hijo. Aquí se busca fomentar la corresponsabilidad en el primer año de vida del hijo, fomentando el uso del permiso por nacimiento del hijo, entregando un postnatal y fuero laboral exclusivo para el padre y flexibilizando el uso del permiso actual de postnatal que tienen los padres. La tercera apunta a terminar con la discriminación actual contra las mujeres en el CT y, por ende, a fomentar su inserción laboral, extendiendo el beneficio de sala cuna a todos los hijos de trabajadores independientemente del sexo.

### 4.1. Medidas para una mayor adaptabilidad laboral y mejoras en calidad del empleo

Uno de los factores que la literatura señala que tendría un impacto positivo en la inserción laboral de las mujeres es la posibilidad de contar con jornadas de trabajo más flexibles. La flexibilidad laboral incluso puede tener impactos positivos en aumentar la productividad de los trabajadores, pero también permite un mejor encuentro entre las necesidades del empleador y las del trabajador, aumentando los beneficios de las organizaciones, disminuyendo las tasas de rotación y licencias (Abid y Barech 2017; Goldin y Katz 2022).

Dado que Chile tiene una de las jornadas de trabajo más rígidas de la OCDE, como también una de las más extensas (OCDE 2022), se propone continuar con la tramitación del proyecto de ley que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales, introduciendo modificaciones que apunten a un aumento de la adaptabilidad laboral. Si bien la evidencia comparada muestra efectos heterogéneos ante reducciones de jornada y sus posibles efectos en empleo, productividad, salarios y satisfacción laboral, un elemento común en los procesos exitosos de reducción de la jornada laboral es la complementación con mayores grados de adaptabilidad laboral. Un mayor marco de referencia permite mejor confluencia entre las ne-

cesidades del empleador y las del trabajador. Una mayor flexibilidad de la jornada laboral permite una mayor adaptabilidad a las heterogéneas realidades de los sectores productivos y una mejor compatibilidad entre la vida profesional y familiar, con efectos positivos no solo en la productividad sino también en la calidad de vida y la satisfacción laboral (Abid y Barech 2017), especialmente para las mujeres. De hecho, la adaptabilidad laboral puede ser también un mecanismo de incentivo para que trabajadores informales transiten a la formalidad (Abud y Ugarte 2022).



Uno de los factores que la literatura señala que tendría un impacto positivo en la inserción laboral de las mujeres es la posibilidad de contar con jornadas de trabajo más flexibles.

Concretamente se propone, en línea con el Informe Final de la Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral del año 2019 y con las indicaciones presentadas por el Ejecutivo al proyecto de 40 horas (Boletín N° 11.179-13) reducir la jornada laboral desde 45 a 40 horas de forma gradual, en un período de 5 años. De forma complementaria, es fundamental incorporar adaptabilidad laboral a la actual legislación. Específicamente, se debería establecer que el promedio de la jornada semanal pueda realizarse en un marco mayor al periodo de referencia semanal (respetando los feriados y el máximo diario de jornada), en línea con la mayoría de los países de la OCDE. Se propone avanzar hacia un marco de referencia semestral, respetando los días libres a la semana y el máximo de horas diarias establecidas por ley. Como también que se resguarden las asimetrías de poder que puedan existir entre trabajadores y empleadores en la negociación de la organización a propósito de la duración de las jornadas laborales.

Finalmente, es fundamental avanzar en los desafíos actuales para mejorar la calidad del empleo. No solo para promover la participación laboral femenina, sino por la importancia que tiene para hombres y mujeres, y también por los impactos positivos que puede tener en la corresponsabilidad.

En ese sentido, en línea con el Informe Final de la Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral del año 2019, es clave avanzar en una estrategia nacional para la calidad de vida laboral que incluya, entre otras medidas, el fortalecimiento del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y ampliar su oferta a temas relacionados con la organización del tiempo, compatibilización de la vida laboral y personal, como también medidas que hagan frente a los tiempos de traslado de los trabajadores.

Ahora bien, ambas políticas no debieran ser exclusivas para las mujeres, pues la exclusividad termina finalmente por castigarlas —como ocurre con el derecho a sala cuna. Ambas políticas deberían estar abiertas para todos los trabajadores o al menos para quienes tienen hijos o están al cuidado de un dependiente, como forma de fomentar la corresponsabilidad.

## 4.2. Mejoras al postnatal parental

La política laboral nacional concibe a la mujer prácticamente como la única responsable del cuidado de los hijos recién nacidos. Si bien la regulación actual otorga 5 días de permiso parental a los padres para el nacimiento de sus hijos y permite que los hombres puedan hacer uso del permiso postnatal en las últimas semanas, la rigidez del mismo ha llevado a que el uso de estos beneficios por parte de los padres sea bajo. Según la Superintendencia de Seguridad Social (2020), solo el 0,2% de los padres utilizaron el postnatal cedido por la madre.

No cabe duda que durante el embarazo y en los primeros meses de vida de un niño la labor de la madre es prácticamente imposible de reemplazar. Sin embargo, existe evidencia reciente de los beneficios que conlleva extender el beneficio del postnatal a los padres. El estudio de Almqvist y Duvander (2014) encuentra que un postnatal parental más largo mejora la relación entre padre e hijo, teniendo también un impacto positivo en la participación laboral femenina (Byker 2016) y aumenta la corresponsabilidad en la crianza y las labores del hogar (Huerta *et al.* 2014; Bünning 2015). En esta línea, se propone flexibilizar el permiso postnatal para padres, de manera que las condiciones se puedan adecuar mejor a las necesidades de cada familia. Para ello, se propone no limitar el número de semanas, no condicionar el momento en que debe tomarse ni exigir que todos los días sean sucesivos. Además, se propone aumentar el permiso por nacimiento por hijo de cinco días a diez días o, en su reemplazo, crear un postnatal parental obligatorio de al menos dos semanas, como es actualmente en Francia, que pueda ser utilizado durante el período de permiso postnatal de la madre o posteriormente.

De acuerdo con datos de la Casen 2017, hay aproximadamente 141.567 padres de niños de 0 a 18 meses<sup>5</sup> que trabajan y se encuentran cotizando. La Tabla 1 muestra los costos de un postnatal para hombres, presentando tres tipos de extensiones de este beneficio: 2, 4 y 6 semanas. La primera columna muestra distintos escenarios de tasas de uso de este postnatal parental para el universo de los 141.567 padres que podrían acceder al beneficio.

---

<sup>5</sup> Se calcula entre 0 a 18 meses porque la Casen se realiza los últimos dos meses del año 2017 y los primeros dos meses del 2018. Por lo tanto, un niño que tiene 18 o menos meses de edad en la muestra, a principios de año tendría 6 o menos meses de edad. Entonces la estimación de padres está hecha en base al total de padres de niños que en algún momento del año tuvieron entre 0 a 6 meses.

TABLA 1. Costos anuales del postnatal parental según tasas de uso y semanas de beneficio (millones de pesos)<sup>6</sup>

Tasas de uso	Padres beneficiarios	Costo de postnatal de 2 semanas (millones de pesos)	Costo de postnatal de 4 semanas (millones de pesos)	Costo de postnatal de 6 semanas (millones de pesos)
25%	35.392	\$ 11.522	\$ 23.044	\$ 34.566
50%	70.784	\$ 23.044	\$ 46.088	\$ 69.132
75%	106.175	\$ 34.566	\$ 69.132	\$ 103.698
100%	141.567	\$ 46.088	\$ 92.176	\$ 138.264

FUENTE: Estimación propia con datos Casen 2017.

Si bien esta es una política onerosa, con un costo aproximado de \$46 mil millones en el caso de una cobertura universal (equivalente a US \$52 millones anuales), consideramos que es fundamental no solo para ayudar a la inserción laboral maternal al favorecer la corresponsabilidad y disminuir la brecha en los costos de contratación femenina, sino también para el bienestar de los recién nacidos.

### 4.3. Modificación a la actual legislación de sala cuna

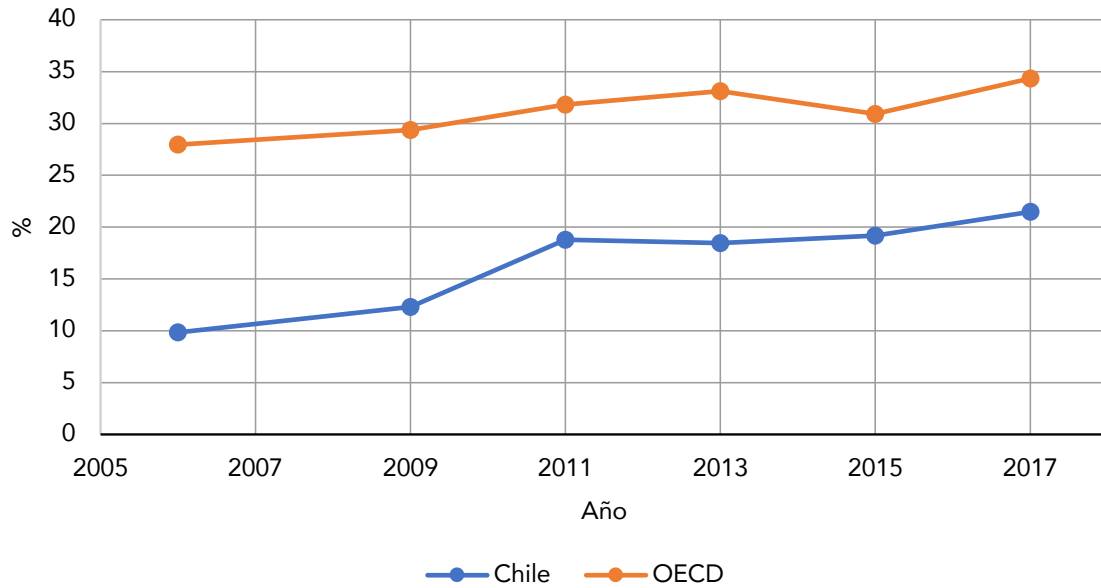
Una de las medidas más comunes implementadas en distintos países para fomentar la participación laboral maternal es el acceso a sala cuna. En los últimos años se han presentado distintas reformas al artículo 203 del CT que otorga derecho a sala cuna a los hijos menores de dos años de trabajadoras en empresas con 20 trabajadores mujeres. Desde el año 1997 se registran 14 proyectos de ley al respecto, que han estado en tramitación<sup>7</sup>. En el Anexo 1 es posible encontrar el resumen de los tres últimos proyectos de ley presentados al respecto. Actualmente, el CT obliga a las empresas con al menos 20 empleadas a financiar la sala cuna de los menores de dos años de sus trabajadoras. Por otra parte, la JUNJI y la Fundación Integra entregan acceso a sala cuna a los hijos de madres trabajadoras, que buscan trabajo o que estudian pertenecientes al 60% más vulnerable de la población.

Si analizamos la matrícula de sala cuna (Gráfico 3), se observa que esta se duplicó entre los años 2006 y 2017, aun cuando todavía el nivel de cobertura está muy por debajo del promedio de los países de la OCDE.

<sup>6</sup> Se calcula en base al promedio de ingreso del universo de potenciales beneficiarios, fijando un máximo de 73,2 UF al igual que el descanso postnatal de la mujer. La UF es la del 31 de diciembre del 2017.

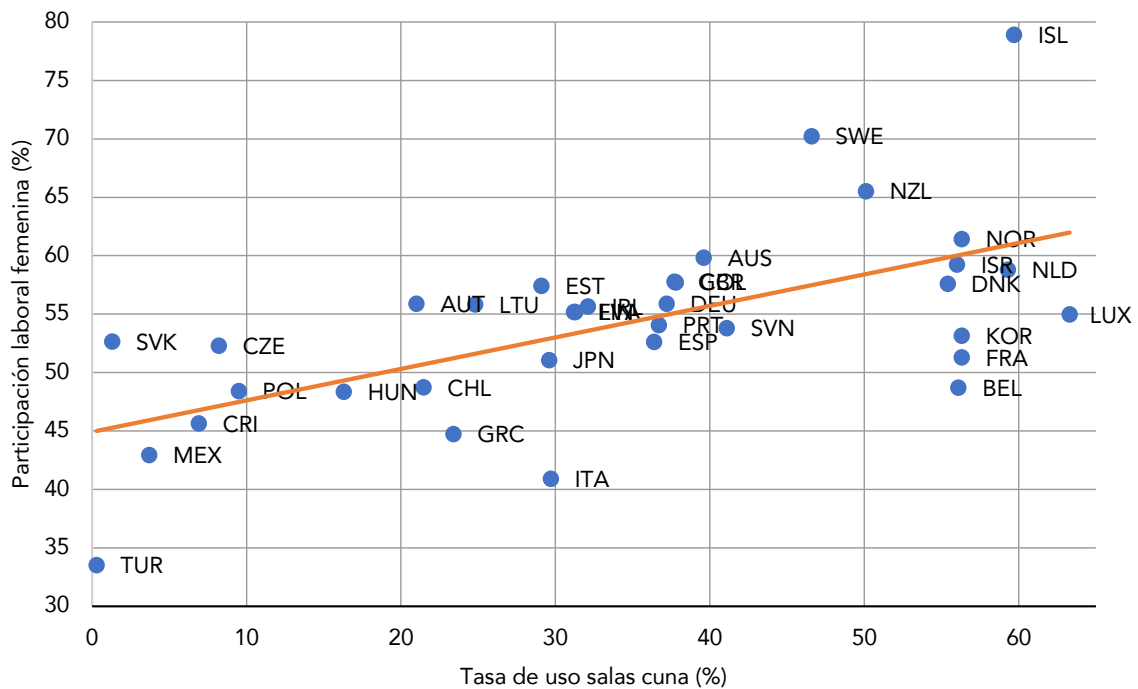
<sup>7</sup> Fuente: Informe de Productividad para el proyecto de ley que crea un beneficio social de educación en nivel de sala cuna financiado por un fondo solidario. Cabe señalar que este número no considera las mociones archivadas y publicadas, y considera también los Boletines 12.026-13 y 14.782-13.

GRÁFICO 3. Tasa de uso de salas cuna



FUENTE: Elaboración propia con datos CASEN y OECD.

GRÁFICO 4. Participación laboral y tasa de uso de salas cuna (año 2017)



FUENTE: Elaboración propia con datos OECD, CASEN y Banco Mundial.



Dentro de los países de la OCDE es posible observar una relación positiva entre el nivel de participación laboral femenina y la tasa de uso de sala cuna, como se observa en el Gráfico 4, en donde Chile se encuentra en una situación de rezago en comparación con la mayoría de los países.

En este sentido, consideramos importante para promover la inserción laboral femenina extender el beneficio de sala cuna a todos los hijos menores de dos años de los trabajadores, independientemente de su sexo. Si bien el último proyecto de ley tramitado en el Congreso, que modifica el artículo 203 del CT, avanza en eliminar la discriminación entre empresas para recibir el beneficio (no exige al menos 20 mujeres trabajadoras para ser beneficiaria de la sala cuna) y con ello aumentar el número de beneficiarias, tiene el problema de continuar vinculando el derecho a sala cuna con el sexo femenino del progenitor, aumentando el costo de la contratación femenina. Otro defecto de dicho proyecto es que el aporte máximo que recibe la trabajadora para pagar la sala cuna depende del tamaño de la empresa. Ello significa que no todas las madres trabajadoras recibirán el mismo monto para pagar los servicios de sala cuna, lo que es una discriminación junto con perpetuar el mayor costo a la contratación de mujeres en las grandes empresas.

A continuación, entregamos algunas propuestas de modificaciones al Boletín 14.782-13 en discusión (el cual fue aprobado en general, por unanimidad, en mayo 2022 por la Comisión de Trabajo del Senado):

i) *Derecho a sala cuna para hijos menores de dos años de trabajadores*: El actual proyecto de ley extiende el beneficio a todos los menores de dos años de madres trabajadoras. Se propone modificar el proyecto de ley, incorporando también a los hijos de los padres trabajadores, eliminando la discriminación entre hombres y mujeres. Este nuevo grupo implica aumentar potencialmente el universo de trabajadores beneficiarios en 77,4%, equivalente a 78.756 adicionales, según datos Casen 2017. Ahora bien, dado que el incremento en el número de beneficiarios es significativo al incorporar los hijos de hombres trabajadores, es prudente desde un punto de vista fiscal avanzar de forma progresiva en la incorporación de este último grupo, focalizando el acceso durante la transición en función del nivel socioeconómico de los trabajadores.

La incorporación de los hombres trabajadores en el universo de beneficiarios tiene al menos tres grandes beneficios: terminar definitivamente con el costo asociado a la contratación femenina, avanzar en corresponsabilidad en los cuidados de los hijos e incentivar el empleo formal tanto de padres y madres con hijos menores a dos años.

La incorporación de los hombres trabajadores en el universo de beneficiarios tiene al menos tres grandes beneficios: terminar definitivamente con el costo asociado a la contratación femenina, avanzar en

corresponsabilidad en los cuidados de los hijos e incentivar el empleo formal tanto de padres y madres con hijos menores a dos años.

ii) *Eliminar las diferencias de subsidio estatal por tamaño de empresa*: El proyecto de ley en trámite establece un subsidio de sala cuna diferenciado en función del tamaño de la empresa. El monto mensual del subsidio es de 5,79 UTM (\$ 352.338) para los hijos de trabajadores (según nuestra propuesta de modificación anterior) de pequeñas y microempresas, mientras que los trabajadores en grandes y medianas empresas recibirían un monto menor de 2,89 UTM (\$ 175.865) y 4,05 UTM (\$ 246.455), respectivamente. Si bien el proyecto avanza en reducir el costo asociado a la contratación de mujeres, el hecho de que los montos sean decrecientes por tamaño de empresa implica que continúa una discriminación entre niños en función del tamaño de la empresa donde trabajan sus padres. Erradicar estas diferencias y avanzar a un único monto de financiamiento independiente del tamaño de la empresa es fundamental para eliminar discriminaciones entre niños y trabajadores. En esta línea, se propone estandarizar un aporte de 5,79 UTM mensuales para todos los beneficiarios, independientemente del tamaño de la empresa.

## Costos y financiamiento

A continuación, se presentan los costos y propuestas de financiamiento para las dos alternativas recién planteadas. Considerando un valor mensual de \$350 mil de beneficio de sala cuna por niño, en la Tabla 4 calculamos distintos escenarios de tasas de usos con sus costos asociados, como también distintos escenarios de financiamiento de la reforma, pensando en que los costos sean cubiertos por el Estado y a través de un aumento en la cotización del empleador.

En la primera columna se muestra el costo anual necesario para alcanzar distintos porcentajes del universo de niños de 6 a 24 meses mencionado anteriormente. La segunda muestra la recaudación anual de las cotizaciones según los distintos porcentajes de cotización y de tasa de matrícula en salas cunas. Finalmente, la última columna corresponde al aporte del Estado para los distintos porcentajes antes mencionados. Por ejemplo, el costo anual con una tasa de uso del 35% (tasa de uso de sala cuna en línea con el promedio de la OCDE)<sup>8</sup> y un beneficio calculando un costo anual (que incluye 12 mensualidades y una matrícula) para un total de 180.535 padres y madres trabajadores con niños entre 6 y 24 meses, según la Casen 2017<sup>9</sup>, equivale a \$287 mil millones anuales. Siguiendo con este ejemplo, si consideramos aumentar la cotización de todos los empleadores de trabajadores formales en 0,1%, la recaudación equivaldría aproximadamente a \$67 mil millones anuales, por lo que el Estado tendría que poner una diferencia de \$220 mil millones anuales, que corresponden aproximadamente a US \$587,5 millones (dólar de 30 de noviembre 2022).

<sup>8</sup> Esta es la tasa de uso que ha utilizado Dipres en las estimaciones de su Informe Financiero de los últimos dos proyectos de ley en esta materia.

<sup>9</sup> En estas estimaciones es importante considerar que hay un 5,03% niños y niñas con 2 años o menos, el 5,03% no tiene la cantidad de meses cumplidos (por lo que es en base a un número aproximado).

En cuanto a los costos de sala cuna, se utiliza un valor de \$350 mil mensuales de sala cuna, debido a que este es el valor estimado en el último proyecto de ley al respecto, que permitiría cubrir el 100% del valor, sin embargo, cabe señalar que algunos informes señalan que el valor incluso podría ser mayor, si bien no existe registros que permitan conocer los precios de salas cunas privadas, Edenred estima que la mensualidad promedio a nivel nacional es de aproximadamente \$392 mil<sup>10</sup>.

TABLA 2. Costos anuales y financiamiento (en millones de pesos)

Costos sala cuna (beneficio mensual de \$350.000)		Recaudación de cotizaciones (% de aumento)			Financiamiento estatal (diferencia entre los costos y recaudación de cotización)		
Tasas de uso	Costos	0,1%	0,2%	0,3%	0,1%	0,2%	0,3%
35%	\$ 287.502	\$ 67.371	\$ 134.742	\$ 202.113	\$ 220.131	\$ 152.760	\$ 85.389
50%	\$ 410.717	\$ 67.371	\$ 134.742	\$ 202.113	\$ 343.346	\$ 275.975	\$ 208.604
80%	\$ 657.147	\$ 67.371	\$ 134.742	\$ 202.113	\$ 589.776	\$ 522.406	\$ 455.035
100%	\$ 821.434	\$ 67.371	\$ 134.742	\$ 202.113	\$ 754.063	\$ 686.692	\$ 619.321

FUENTE: Elaboración propia con datos CASEN 2017 y Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2021. Cálculo en base al universo de beneficiarios (101.779 madres y 78.756 padres.).

## Mejoras a la calidad de la educación en nivel sala cuna

Paralelamente a la modificación del artículo 203 del CT, es fundamental que esta reforma sea acompañada con una agenda que mejore la calidad de la educación parvularia. Actualmente, existe una deuda en mejorar los coeficientes técnicos, no solo para la educación pública sino también privada, establecidos en el Decreto 315 del Ministerio de Educación, que corresponden a 1 educadora cada 42 lactantes y 1 técnico cada 7 lactantes, y avanzar a partir de enero 2024 con un número máximo de 21 niños por grupo y de una educadora de párvulo hasta 21 lactantes<sup>11</sup>. Como referencia, el estándar de la OCDE al respecto es de un educador cada 4 niños. También es fundamental que el proceso de Reconocimiento y Autorización Oficial, que reemplaza al antiguo rol JUNJI, culmine de manera exitosa para garantizar un estándar de calidad mínimo en el nivel de sala cuna, especialmente posterior a una reforma del artículo 203 del CT. De acuerdo con la Subsecretaría de Educación Parvularia existen 4.198 salas cunas y jardines infantiles con financiamiento estatal, de los cuales solo 1.445 han obtenido el Reconocimiento Oficial<sup>12</sup>. En el sector privado sin financiamiento estatal, solo 517 salas cunas y jardines cuentan con la Autorización de funcionamiento o el Reconocimiento Oficial de un universo estimado en 2.500 establecimientos. Es decir, de un total estimado de 6.700 salas cunas y jardines infantiles públicos y privados, solo el 29% se ha reconocido y, por ende, cumple con los estándares que exige la ley<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> Estudio de Precios Salas Cunas 2022, Edenred.

<sup>11</sup> Disponible el decreto en: <https://e7robs5c37o.exactdn.com/wp-content/uploads/2018/07/Decreto-315.pdf>

<sup>12</sup> Información al 6/9/2022.

<sup>13</sup> Informe disponible en: [https://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/2022/02/informe-oficial\\_16F-1.pdf](https://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/2022/02/informe-oficial_16F-1.pdf)

Finalmente, para que las salas cuna públicas no se vean perjudicadas con una modificación del artículo 203 del CT como la que se propone, es fundamental que los establecimientos puedan recibir a niños beneficiarios de esta reforma y que esto signifique un mayor financiamiento para la educación pública. Esto último se podría materializar a través de la Tesorería General de la República, de manera que no sea directamente el establecimiento quien reciba este financiamiento adicional, sino que sean mayores fondos para el sistema público de educación parvularia en general. Este mecanismo es fundamental para evitar discriminaciones de establecimientos públicos entre niños beneficiarios del programa Chile Crece Contigo y aquellos niños beneficiarios del artículo 203 del CT. Con todo, las salas cunas de la JUNJI y Fundación Integra deben continuar con su mandato de priorizar a los hijos de mujeres que trabajan, estudian o están buscando trabajo.

De un total estimado de 6.700 salas cunas y jardines infantiles públicos y privados, solo el 29% se ha reconocido y, por ende, cumple con los estándares que exige la ley.

## 5.


### CONCLUSIONES

En este artículo se analizaron distintos factores que inciden en la baja participación laboral femenina de Chile. La participación de la mujer en el mercado del trabajo formal en Chile sigue siendo más baja que el promedio de los países de la región y de la OCDE. Además, esta se vio fuertemente afectada por la pandemia y aún no recupera los niveles pre pandemia, debiendo ser una prioridad en la agenda nacional de política pública.

La maternidad y los estereotipos relacionados a ella son algunas de las principales razones que explican esta baja participación. Como se ilustra en la sección anterior, no existe una única agenda para avanzar hacia un mercado laboral en que mujeres y hombres tengan los mismos derechos, deberes y oportunidades. Las propuestas presentadas buscan avanzar en distintos frentes, con el fin también de promover la necesaria corresponsabilidad en el cuidado y trabajo doméstico, tareas que continúan recayendo principalmente en las mujeres.

Primero, se busca generar un marco laboral que entregue una mayor adaptabilidad laboral, acompañado de una reducción de la jornada de trabajo. Esto no solo es fundamental para promover la partici-

pación laboral femenina (como evidencia la literatura), sino que también para promover la corresponsabilidad y mejorar la calidad del empleo formal. No debemos olvidar que Chile es uno de los países con jornadas laborales más largas y rígidas de la OCDE.



No es fundamental reducir los costos asociados a la maternidad, como también promover un cambio cultural al respecto, de manera que se deje de concebir a la mujer como la única responsable del cuidado de los hijos.

Segundo, es fundamental reducir los costos asociados a la maternidad, como también promover un cambio cultural al respecto, de manera que se deje de concebir a la mujer como la única responsable del cuidado de los hijos. En ese sentido, nuestra legislación, especialmente en cuanto a la política laboral, está al debe, ya que es la mujer quien paga los costos de la maternidad. Si bien la legislación actual tuvo en su minuto como fin resguardar a la mujer trabajadora, hoy es necesario una modernización de aquellas normas que no promueven la corresponsabilidad y le imponen barreras a la mujer en el mercado laboral. Para esto, es clave tomar medidas que flexibilicen el uso del postnatal por parte del hombre como también se propone evaluar un postnatal exclusivo para ellos.

Finalmente, una de las grandes deudas en esta materia es la actual legislación de sala cuna. Esta asigna exclusivamente a la mujer trabajadora los costos de cuidado y discrimina entre mujeres. En este artículo se proponen dos medidas para mejorar la legislación, realizando mejoras al actual proyecto de ley en discusión: entregar un beneficio único, independiente del tamaño de la empresa, y avanzar progresivamente en la incorporación al beneficio de padres trabajadores formales. La modificación al actual artículo 203 del CT debe ir acompañada de reformas al sistema público de jardines infantiles y sala cunas, de manera de avanzar en cerrar brechas de calidad en este nivel.

Las agendas aquí presentadas son claves para avanzar en el desafío de una mayor participación y permanencia en el mercado laboral por parte de las mujeres, pero no son los únicos desafíos que enfrentamos en esta materia. También es fundamental avanzar en garantizar espacios laborales libres de violencia, acoso y discriminación, continuar fomentando la presencia de mujeres en industrias históricamente masculinizadas y medidas para promover la participación de mujeres en altos cargos, entre otras. Finalmente, ninguna de las acciones aquí presentadas tendrá el impacto esperado si no existe el compromiso y convicción por parte de los empleadores sobre la importancia y aporte que son las mujeres en los lugares de trabajo.

## Referencias

- Abid, S. y Barech, D. K.** 2017. The impact of flexible working hours on the employees' performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(7), 450-466.
- Abud, M. y Ugarte G.** 2022. Trabajadores informales: ¿Que sabemos de su bienestar social? Centro de Estudios Públicos, *Puntos de Referencia* N° 624, octubre 2022.
- Ahmadi, M., Raiszedeh, F. y Wells, W.** 1986. Traditional vs. non-traditional work schedules: a case study of employee preference', *Industrial Management*.
- Akgunduz, Y. E. y Plantenga, J.** 2018. Child care prices and maternal employment: A meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, 32(1), 118-133.
- Albagli, P., y Rau, T.** 2018. The effects of a maternity leave reform on children's abilities and maternal outcomes in Chile. *The Economic Journal*, 129(619), 1015-1047.
- Almqvist, A. y Duvander, A.** 2014. Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework1. *Journal of family studies*, 20(1), 19-27.
- Baker, M., Gruber, J. y Milligan, K.** 2008. Universal child care, maternal labor supply, and family well-being. *Journal of political Economy*, 116(4), 709-745.
- Baltes, B., Briggs, T., Wright, J. y Neuman, G.** 1999. Flexible and compressed workweek schedules: a meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*.
- Berlien, K., Franken, H., Pavez, P., Polanco, D. y Varela, P.** 2016. *Mayor participación de las mujeres en la economía chilena*. Santiago: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño – Isónoma Consultorías Sociales Ltda.
- Berlinski, S., Galiani, S. y McEwan, P. J.** 2011. Preschool and maternal labor market outcomes: Evidence from a regression discontinuity design. *Economic Development and Cultural Change*, 59(2), 313-344.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. y Ying, Z. J.** 2015. Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Brilli, Y., Del Boca, D. y Pronzato, C. D.** 2016. Does child care availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy. *Review of Economics of the Household*, 14(1), 27-51.
- Bünning, M.** 2015. What happens after the 'daddy months'? Fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review*, 31(6), 738-748.
- Burda, M., Hamermesh, D. S. y Weil, P.** 2013. Total work and gender: facts and possible explanations. *Journal of population economics*, 26(1), 239-261.
- Byker, T.** 2016. Paid parental leave laws in the United States: Does short-duration leave affect women's labor-force attachment? *American Economic Review*, 106(5), 242-46.

- Campaña, J. C., Giménez-Nadal, J. I. y Molina, J. A.** 2018. Gender norms and the gendered distribution of total work in Latin American households. *Feminist Economics*, 24(1), 35-62.
- Centro de Estudios Públicos** 2022. Estudio Nacional de Opinión Pública N° 86, Abril-Mayo 2022.
- CEPAL** 2022. Estimación de la probabilidad de informalidad laboral a nivel comunal en Chile.
- Charmes, J.** 2019. The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys. *International Labour Office-Geneva: ILO*.
- Comisión Nacional de Productividad** 2017. Mujeres en el mundo laboral: más oportunidades, crecimiento y bienestar.
- Contreras, D., De Mello, L. y Puentes, E.** 2011. The determinants of labour force participation and employment in Chile. *Applied Economics*, 43(21), 2765-2776.
- Contreras, D., Hurtado, A. y Sara, M. F.** 2012. La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143740>
- Contreras, D. y Plaza, G.** (2010). Cultural factors in women's labor force participation in Chile. *Feminist Economics*, 16(2), 27-46.
- DIPRES** 2022. Evaluación Sectorial de Apresto Laboral para Mujeres. Resumen Ejecutivo. Disponible en: [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-250353\\_ev\\_sec\\_Res\\_ejecutivo.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-250353_ev_sec_Res_ejecutivo.pdf)
- Espino, A. y Sauval, M.** 2016. ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno. *Revista Desarrollo y Sociedad* (77), 305-360.
- Estevão, M. M. y Sa, F.** 2006. Are the French happy with the 35-hour workweek? Disponible en *SSRN 944089*.
- Fort, L., John-Abraham, I., Orlando, M. B. y Piras, C.** 2007. Chile-reconciling the gender paradox.
- Golden, L.** 2003. Flexible work schedules and their impact on employees (122-137). En Sagie, A., Stachevsky, S. y Koslowsky, M. (eds.). *Misbehaviour and Dysfunctional Attitudes in Organizations*. Palgrave Macmillan, London.
- Goldin, C. y Katz, L. F.** 2022. The Career Cost of Family. Disponible en: [https://www.workplaceflexibility.org/wp-content/uploads/2022/04/execsum\\_career\\_cost.pdf](https://www.workplaceflexibility.org/wp-content/uploads/2022/04/execsum_career_cost.pdf)
- Hammer, L. y Barbera, K.** 1997. Toward an integration of alternative work. Human Resource Planning.
- Huerta, M., Adema, W., Baxter, J., Han, W., Lausten, M., Lee, R. y Waldfogel, J.** 2014. Fathers' leave and fathers' involvement: Evidence from four OECD countries. *European Journal of Social Security*, 16(4), 308-346.
- Lefebvre, P. y Merrigan, P.** 2008. Child-care policy and the labor supply of mothers with young children: A natural experiment from Canada. *Journal of Labor Economics*, 26(3), 519-548.
- Lepinteur, A.** 2019. The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from Portugal and France. *Labour Economics*.

- Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral.** Informe Final. Diciembre de 2019.
- Mineduc** 2021. Datos Abiertos. Disponible en: <https://datosabiertos.mineduc.cl/>
- OCEC UDP y Chile Mujeres** 2022. Zoom de Género Noviembre 2022. Disponible en: [https://www.chile-mujeres.cl/wp-content/uploads/2022/11/Zoom-8\\_Bonos-por-productividad-y-brechas-de-ge%CC%81nero.pdf](https://www.chile-mujeres.cl/wp-content/uploads/2022/11/Zoom-8_Bonos-por-productividad-y-brechas-de-ge%CC%81nero.pdf)
- OECD** (2020). *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/69096873-en>.
- OECD** 2022. Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 14 December 2022)
- Prada, M. F., Rucci, G. y Urzúa, S.** 2015. *The effect of mandated child care on female wages in Chile* (No. w21080). National Bureau of Economic Research.
- Raposo, P. S. y van Ours, J. C.** 2008. How working time reduction affects employment and earnings.
- Rau, T.** 2010. El trabajo a tiempo parcial en Chile. *Economía chilena*, 13(1), 39-59.
- Rau, T. A.** 2012. Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente.
- Schneider, F. y Enste, D.** 2000. Shadow economies: size, causes, and consequences. *Journal of Economic Literature*, 38, 77-114.
- Shepard, E., Clifton, T. y Kruse, D.** 1996. Flexible work hours and productivity: some evidence from the pharmaceutical industry. *Industrial Relations*, 35(1), 123-139.
- Stadelmann-Steffen, I.** 2008. Women, labour, and public policy: Female labour market integration in OECD countries. A comparative perspective. *Journal of Social Policy*, 37(3), 383-408.
- Thévenon, O.** 2013. Drivers of female labour force participation in the OECD.
- UNDP (United Nations Development Programme)** 2010. Human Development Report 2010: The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development. New York. Disponible en <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2010>
- UNDP (United Nations Development Programme)** 2020. Human Development Report 2020: The Next Frontier: Human Development and the Anthropocene. New York. Disponible en <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2020>
- Villena, M. G., Sánchez, R. y Rojas, E.** 2015. Unintended consequences of childcare regulation in Chile: Evidence from a regression discontinuity design.
- Wodon, Q. y De la Brière, B.** 2018. Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings. The Cost of Gender Inequality Notes Series. Washington, DC: The World Bank.



## Anexo 1: Resumen últimos mensajes de sala cuna

	Boletín 9.087-13: Crea el seguro social de educación parvularia en niveles de sala cuna y medio menor	(Boletín 12.026-13: Crea el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna, financiado por un fondo solidario	Boletín 14.782-13: Equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, en las condiciones que establece, modifica el CT para tales efectos y crea un fondo solidario de sala cuna
Fecha presentación	Septiembre 2013	Agosto 2018	Enero 2022
Beneficiarios	Madres trabajadoras contratadas, que tengan hijos menores de tres años, o aquellos trabajadores y trabajadoras a quienes se les haya confiado el cuidado personal del niño menor de tres años.	- Madre trabajadora dependiente, independiente y de casa particular. - Padre trabajador si tiene el cuidado exclusivo. - Trabajador que tenga el cuidado personal del niño.	- Empleadores persona natural. - Empleadores del sector privado. - Trabajadores independientes.
Monto	\$160.000 para los hijos menores de dos años de edad y hasta \$130.000 para los hijos entre dos y tres años. Reajutable al IPC	5,14 UTM (\$312.784 pesos).	Depende del tamaño de la empresa: de 2,89 a 5,79 UTM (\$175.865 a \$352.338). <sup>14</sup>
Solicitud del Aporte	Trabajadora ante la Sociedad administradora.	Trabajador ante el Instituto de Previsión Social.	Empleador o trabajador independiente ante el Instituto de Previsión Social.
Financiamiento	Cotización mensual de cargo del empleador, equivalente al 1% de remuneración imponible de cada trabajador contratado.	- Cotización adicional de un 0,1% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores o de la renta imponible del trabajador dependiente. - Reasignación del aporte anual del Estado al Fondo Solidario del Seguro de Cesantía. - Financiamiento estatal, de ser necesario.	- Cotización del 0,1% de la remuneración imponible del empleador o del trabajador independiente. - Financiamiento estatal, que complementa la recaudación de la nueva cotización.

<sup>14</sup> Los valores están calculados en base al UTM del mes de noviembre de 2022 (\$60.853).



CENTRO DE ESTUDIOS PÚBLICOS



Cada artículo es responsabilidad de su autor y no refleja necesariamente la opinión del CEP.

Director: Leonidas Montes L.  
Coordinador académico: Sebastián Izquierdo  
Diagramación: Pedro Sepúlveda V.



VER EDICIONES ANTERIORES

