

► Escenarios de inversión para la sociedad del cuidado en América Latina y el Caribe

Agosto, 2025

Índice

Introducción	1
Antecedentes y contexto	3
Avances y tendencias en normativas sobre tiempos y servicios de cuidados	5
El camino a seguir consiste en invertir en sistemas transformadores de cuidados	13
Bibliografía	15

Chile: Economía del Cuidado y Trabajo Decente. Escenarios y recomendaciones

Introducción

El trabajo de cuidados es una dimensión central para el bienestar social, el desarrollo económico y la igualdad de género. Sin embargo, dado el nudo estructural de la desigualdad basado en la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, este trabajo ha sido históricamente subvalorado, invisibilizado y asignado mayoritariamente a las mujeres (CEPAL, 2022). El cuidado incluye las actividades y las relaciones que aseguran la reproducción humana y social, la sostenibilidad de la vida y el bienestar de las personas y del planeta. Esta forma de entender el trabajo de cuidados implica comprender la economía del cuidado más allá de los límites del mercado y considerar el trabajo remunerado y el no remunerado, los cuales son esenciales para realizar cualquier otro trabajo y actividad (CEPAL, 2025a; OIT, 2024a).

Los países de América Latina y el Caribe han impulsado progresivamente el derecho al cuidado a través de la Agenda Regional de Género, que incluye los compromisos adoptados por los gobiernos en la Conferencia Regional sobre la Mujer celebrada desde 1977. Como parte de esta Agenda, el Compromiso de Buenos Aires (2022) reconoce el derecho a brindar y recibir cuidados y promueve medidas para superar la actual división sexual del trabajo. Esto incluye acuerdos para ampliar licencias y tiempos para el cuidado; diseñar políticas fiscales orientadas a aumentar la inversión pública con el objetivo de garantizar el acceso universal a servicios de cuidado asequibles y de calidad; fomentar la medición de los efectos multiplicadores de la economía del cuidado en términos de participación en el mercado laboral, bienestar, redistribución y crecimiento económico, incluyendo la estimación del costo de la inversión y su retorno. Por su parte, la XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de

América Latina y el Caribe, celebrada en agosto de 2025 en Ciudad de México, trata sobre las transformaciones necesarias en los ámbitos político, económico, social, cultural y ambiental, para impulsar la sociedad del cuidado y la igualdad de género.

Las normas internacionales del trabajo proporcionan un amplio marco para el desarrollo de las políticas de cuidado, en conjunto con otros instrumentos orientados a la igualdad en el mundo del trabajo¹. En especial, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) y el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156), ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con las Recomendaciones núm. 191 y núm. 165 que los acompañan, abordan la necesidad de establecer licencias y servicios de cuidados para avanzar hacia la igualdad de género en el trabajo remunerado. Por su parte, la Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, aprobada en 2024 en la 112ª Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2024a), es el primer acuerdo internacional tripartito que destaca la interrelación entre la economía del cuidado, la igualdad de género, el trabajo decente y el desarrollo sostenible. Esta Resolución subraya la urgencia de adoptar medidas para garantizar el trabajo decente y promover el acceso a cuidados y apoyo de calidad y contribuye con principios rectores para que los Estados y actores sociales tripartitos fortalezcan el trabajo decente, abordando las desigualdades de género, la valoración del trabajo de cuidados, y la garantía de derechos tanto para las personas que cuidan como las que reciben cuidados. En consecuencia, esta Resolución adopta el Marco de las 5 R de la OIT para el trabajo de cuidados decente, compuesto por el reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado, y la recompensa y representación de las y los trabajadores del cuidado (OIT, 2019).

En Chile, se han realizado importantes esfuerzos hacia la igualdad de género, pero se mantienen barreras estructurales que limitan el logro de la igualdad de género, algunos de estos desafíos están relacionados con la autonomía económica y las barreras en el mercado laboral (CEPAL, 2025b; Gobierno de Chile, 2024). En materia normativa, se han logrado

importantes avances hacia la implementación del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, *Chile Cuida*, incluyendo la expansión de la Red local de Apoyos y Cuidados; la implementación de Centros Comunitarios de Cuidados; la Red de Empresas Chile Cuida, entre otras políticas. El Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados está en una etapa inicial, con esfuerzos encaminados para su institucionalización y consolidación progresiva (Gobierno de Chile, 2024). La Comisión de Familia, Infancia y Adolescencia del Senado aprobó en general el Proyecto de Ley que crea el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, el cual reconoce el derecho al cuidado y su relevancia para el desarrollo económico de las sociedades y que actualmente cursa su segundo trámite legislativo. El Proyecto reconoce el derecho al cuidado, el cual “se garantizará de manera gradual y progresiva a las personas que, durante su curso de vida y en atención a su situación de dependencia o por no haber alcanzado su plena autonomía, requieran recibir cuidados; y a las personas cuidadoras, sean éstas remuneradas o no remuneradas”. Para lo anterior, el Sistema se presenta como un modelo de gestión intersectorial constituido por el conjunto de programas, planes, políticas, servicios, prestaciones, normas, acciones y demás instrumentos destinados a los apoyos y cuidados (Senado de la República de Chile, s/f).

El escenario de inversión en políticas de cuidado que se presenta en este documento constituye un insumo que brinda a las personas tomadoras de decisiones, información relevante y actualizada sobre los esfuerzos necesarios para implementar políticas integrales de cuidados. Estas políticas están basadas en el ciclo de vida y la información incluye los rendimientos que podrían obtenerse a partir de dichas inversiones. Para las estimaciones en el caso de Chile, se utilizó el Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados (OIT, s/f), una herramienta diseñada para el diálogo social tripartito e intergubernamental, que permite calcular la inversión pública necesaria para distintos ámbitos de políticas de cuidado, así como los efectos esperados en términos de empleo, ingresos y recaudación fiscal, y cuya cobertura fue actualizada a 23 países de la región en colaboración con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

¹ Por ejemplo, los convenios núm.: 100 sobre igualdad de remuneración, 102 sobre la seguridad social (norma mínima), 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y 190 sobre la violencia y el acoso.

En este contexto esta nota:

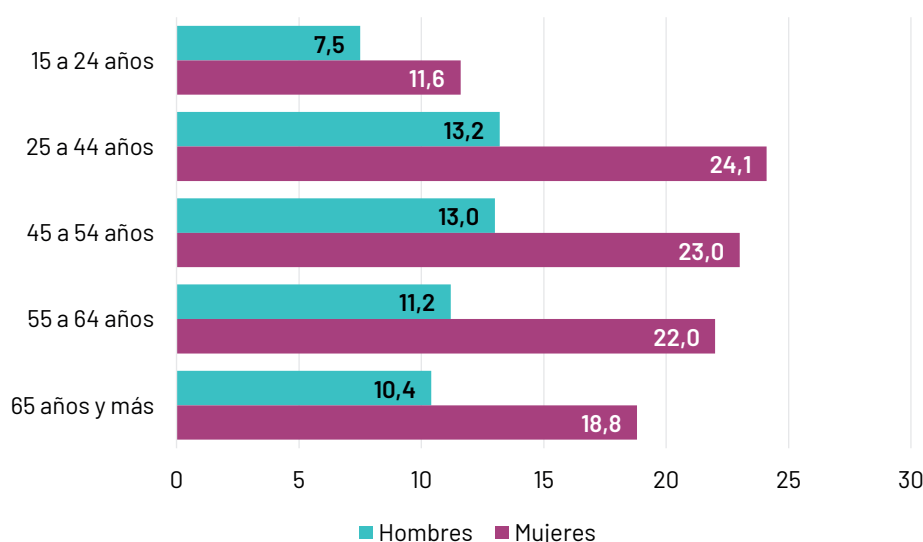
- Ofrece una revisión de la situación y el progreso del mercado laboral chileno, así como de la legislación en políticas de cuidados en el país.
- Destaca las características del mercado laboral y vacíos normativos o legales, que podrían limitar el acceso de las mujeres trabajadoras, sus parejas y familia a prestaciones en materia de cuidados.
- Presenta escenarios de inversión en políticas de cuidados hacia el año 2035 y sus impactos macroeconómicos, sociales y de género.

Antecedentes y contexto

La forma en la que se organiza la provisión y acceso al cuidado en Chile responde a patrones estructurales como la división sexual del trabajo, expresada en arreglos en los que las mujeres dedican considerablemente más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. En Chile, como lo muestra el indicador 5.4.1 de los ODS ("Proporción de tiempo dedicado al trabajo

doméstico y asistencial no remunerado"), en 2023 las mujeres dedicaban 19,0% de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, mientras en el caso de los hombres este valor es de 10,8% (CEPAL, 2025c), siendo esta dedicación mayor en el caso de las mujeres en edad reproductiva (véase Gráfico 1).

Gráfico 1. Chile, 2023: Proporción de horas dedicadas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, según sexo y grupo de edad. (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con datos de CEPALSTAT y Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe

La dedicación desigual a las tareas de cuidado que llevan las mujeres dificulta su participación en el mercado de trabajo. La OIT estima que, en 2023, cerca de un 34% de mujeres en Chile cita las labores de cuidado como la razón principal para estar fuera de la fuerza laboral, frente a un 4% de los hombres (OIT, 2024b). Poco más de la mitad (52,6%) de las mujeres de 15 años y más participaron en la fuerza de trabajo en 2024, en comparación con el 71,8% de los hombres de 15 años y más (INE, ONU Mujeres y CEPAL, 2025). Esta tasa es relativamente similar al promedio de América Latina, que para el mismo año fue de 51,8% para el caso de las mujeres y 74,9% para el caso de los hombres (CEPAL, 2025d).

La menor participación de las mujeres en el mercado laboral y la disparidad en los salarios limitan la posibilidad de muchas mujeres de tener ingresos laborales suficientes. En 2023, la brecha de género en el ingreso medio se ubicó en 23,3% en desmedro de las mujeres, y en el caso particular de las personas ocupadas asalariadas, la brecha se estimó en 17,3%, lo que puede indicar que el trabajo independiente o la informalidad conllevarían mayor diferencia entre los ingresos. Por su parte, entre las personas asalariadas privadas formales, alrededor de un 7% percibe un ingreso equivalente al salario mínimo neto mensual o menos, y de este grupo, un 60% son mujeres (INE, 2024).

Los menores ingresos de las mujeres y las consecuentes diferencias de género privan de un acceso adecuado a la protección social, que se intensifica en los casos de informalidad. En 2023, entre las personas ocupadas en el mercado laboral, 29,2% de las mujeres y 26,1% de los hombres trabajaron en condiciones de informalidad (INE, ONU Mujeres y CEPAL, 2025), lo que significa que un tercio de la población ocupada en el país no tiene acceso a ciertas prestaciones de la seguridad social. Adicionalmente, alrededor de un 70% las personas informales perciben ingresos menores al salario mínimo (INE, 2024). Un estudio a nivel nacional mostró que la informalidad laboral en Chile afecta de manera desproporcionada a las mujeres. Aunque la brecha persiste en todos los tramos etarios, particularmente las jóvenes,

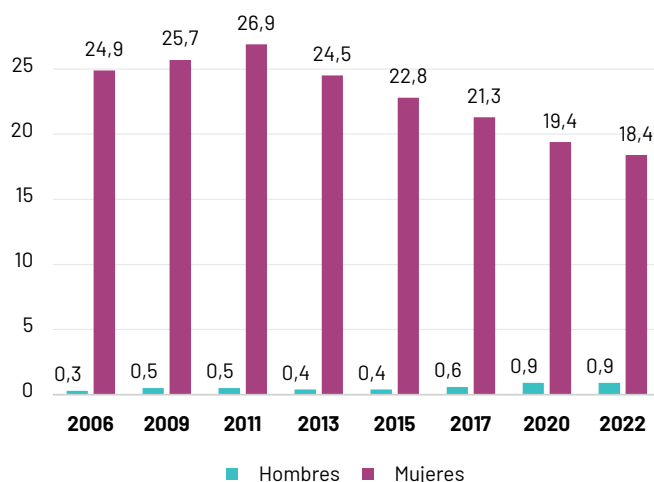
así como aquellas de 55 años y más, tienen una mayor probabilidad de encontrarse en ocupaciones informales. La mayor propensión a la informalidad de las mujeres chilenas se incrementa en el caso de aquellas que residen con personas que requieren cuidados (Flores-Arenas y Inostroza-Correa, 2025).

La alta tasa de informalidad es un problema estructural de los mercados laborales de la región, pero afecta desproporcionadamente a las mujeres (CEPAL, 2024a), quienes además de recibir menores ingresos², son quienes principalmente realizan las tareas de domésticas y de cuidado. Los resultados de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (2023), muestran una desigual distribución del tiempo dedicado al trabajo no remunerado: en un día tipo, las mujeres dedican en promedio 4 horas con 57 minutos, mientras que los hombres destinan 2 horas con 52 minutos. Al diferenciar por condición de actividad, se observa que las mujeres ocupadas dedican 5 horas diarias a estas tareas, mientras los hombres ocupados dedican 3 horas. En el caso de las personas fuera del mercado laboral, las mujeres destinan cerca de 5 horas y media, mientras que los hombres en esta situación dedican 2 horas con 40 minutos (INE, 2025). Estos datos evidencian que la sobrecarga de trabajo no remunerado que enfrentan las mujeres es transversal y persistente, sin importar su participación en el mercado laboral, limitando sus oportunidades de desarrollo personal, profesional y económico.

La división sexual del trabajo, la sobrecarga de tareas de cuidados, junto con los efectos adversos de la informalidad, terminan por excluir a las mujeres de la fuerza laboral. Esto ha sido la tendencia general, como se muestra en el Gráfico 2; para el año 2022, un 18,4% de las mujeres que están fuera del mercado laboral chileno, se dedican exclusivamente a los trabajos domésticos y de cuidados, mientras que esa cifra es de 0,9% para los hombres.

² Estudios para el año 2018, mostraban que las mujeres formales ganaron en promedio 25,2% menos que los hombres formales, mientras que las mujeres informales obtuvieron un ingreso medio 38,4% menor que los hombres informales. De ese modo, las mujeres informales presentaron la mayor brecha en el ingreso medio, tanto al compararse con sus pares formales, como con los hombres informales (INE, 2018).

Gráfico 2. Chile, 2006-2022. Población de 15 a 64 años fuera del mercado laboral con dedicación exclusiva al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, por sexo. *(En porcentajes)*



Fuente: Elaboración propia con datos de CEPALSTAT y Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe

Estas condiciones ponen de relieve la necesidad de disminuir la penalización del mercado laboral sobre los cuidados. Esto supone, proteger la maternidad para que no sea un factor que excluya a las mujeres de mantener un empleo, recibir sueldos justos por su trabajo, y progresar en su desarrollo profesional. Tanto las licencias de maternidad como las pausas para la lactancia son políticas que, junto con otras, contribuyen a este fin. Esto también implica una

mayor corresponsabilidad social y de género en los trabajos de cuidado no remunerado. En este sentido, las licencias de paternidad y parentales, así como los servicios de atención y educación en la primera infancia y de cuidados de larga duración juegan un rol crucial, ya que tienen el potencial de redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado al interior de los hogares, y entre las familias y el Estado.

Avances y tendencias en normativas sobre tiempos y servicios de cuidados

1. Protección de la maternidad

La licencia de maternidad remunerada con protección del empleo y una atención sanitaria materno-infantil adecuada son esenciales para la vida, la salud, la seguridad y la satisfacción económica de las mujeres y de sus hijos e hijas. El Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183) de la OIT, estipula un período mínimo de licencia de maternidad de 14 semanas, y dispone medidas

para la protección del empleo y no discriminación, entre ellas la prohibición de despido durante el embarazo y uso de la licencia y el derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente, con la misma licencia, al término del goce de la licencia maternal. La Recomendación sobre la protección de la maternidad (núm. 191) de la OIT sugiere aumentarlo hasta al menos 18 semanas para garantizar que la madre

disponga de tiempo suficiente para su descanso y recuperación³. Ocho países⁴ de la Región han ratificado el Convenio núm. 183, al mismo tiempo 13 países⁵ han ratificado el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156). Este último, junto con su Recomendación núm. 165 (1981), establece la necesidad de adoptar políticas que encuentren un equilibrio entre estas responsabilidades y las obligaciones profesionales. En este contexto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha invitado a todos los países a considerar la posibilidad de ratificar ambos convenios y a aprovechar la asistencia técnica de la OIT para evaluar los posibles obstáculos a la ratificación y la implementación (OIT, 2023).

En América Latina y el Caribe, 15 países de 33 tienen una duración de la licencia de maternidad de al menos 14 semanas. En Chile, las mujeres trabajadoras tienen derecho a seis semanas (42 días) de permiso prenatal antes de la fecha de parto estimada y 12 semanas de permiso postnatal (84 días) después del parto⁶.

El monto de las prestaciones monetarias de la licencia de maternidad debe ser suficiente para mantener a la madre, junto con su hija o hijo, sanos y en condiciones sociales y económicas adecuadas. Las normas internacionales de la OIT exigen que el monto de las prestaciones pecuniarias sea de al menos dos tercios (67%) de las ganancias anteriores de la mujer y recomiendan aumentarlo hasta el 100% cuando sea posible. En América Latina y el Caribe, en 27 países las

prestaciones monetarias por maternidad equivalen al menos a dos tercios de los ingresos, de los cuales en 25 la cuantía de las prestaciones equivale al 100% de los ingresos previos. Asimismo, la protección de la maternidad es un bien público y una responsabilidad colectiva. Las normas de la OIT estipulan que los empleadores no deberían ser responsables del coste directo de la licencia de maternidad y que estas prestaciones pecuniarias se proporcionarían a través del seguro social obligatorio o de fondos públicos o mediante la asistencia social no contributiva a las mujeres que no reúnan los requisitos para recibir prestaciones del seguro social. Este es el caso, sobre todo, de las mujeres que trabajan en la economía informal o como autónomas.

En Chile se otorga un subsidio llamado incapacidad laboral durante la licencia de maternidad que equivale al promedio de la remuneración mensual neta de los tres meses calendario más próximos anteriores al mes del inicio de la licencia⁷. Este subsidio es financiado por el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, exclusivamente con aportes fiscales. De esta manera, el régimen de la licencia de maternidad en Chile está conforme a las disposiciones del Convenio núm. 183⁸, y la Recomendación núm. 191 que sugiere aumentar la licencia hasta al menos 18 semanas.

El derecho fundamental a una licencia de maternidad remunerada y con protección del empleo debería garantizarse a todas las mujeres ocupadas, especialmente a las madres que pertenecen a grupos

³ Existen cinco instrumentos sobre protección de maternidad: Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191), Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (No. 95). En la octava reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (MEN), llevada a cabo en septiembre de 2023, se determinó que el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 son los únicos instrumentos con el estatus de actualizados, y se evaluará la derogación de los demás instrumentos en la 116ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo (2028).

⁴ El Convenio núm. 183 ha sido ratificado por tres países del Caribe (Antigua y Barbuda, Belice y Suriname) y cinco países de América Latina (Cuba, El Salvador, Panamá, Perú y República Dominicana).

⁵ Argentina, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

⁶ En Chile, el descanso postnatal de 84 días puede ampliarse a 18 semanas si el parto ocurre antes de la semana 33 de gestación o el recién nacido pesa menos de 1.500 gramos, y en 7 días corridos por cada hijo adicional en partos múltiples (Subsecretaría de Previsión Social, 2024).

⁷ Tanto para las trabajadoras dependientes e independientes, el monto del subsidio será el promedio de las remuneraciones o rentas obtenidas antes del embarazo, comparadas con el promedio obtenido los tres o seis meses antes de iniciar el prenatal. El monto del subsidio corresponderá al menor de los dos promedios, que van desde medio ingreso mínimo mensual hasta 73,2 UF (Unidades de Fomento) como máximo. En el sector público, incluidas Dipreca y Capredena, las trabajadoras y trabajadores mantienen sus remuneraciones durante los permisos de maternidad, sin necesidad de optar al subsidio, cumpliendo los mismos requisitos del Subsidio por Incapacidad Laboral.

⁸ Los principales requisitos para la legislación sobre licencia de maternidad que establece el Convenio núm. 183 de la OIT son: i) la licencia no debería ser inferior a 14 semanas; ii) las prestaciones pecuniarias no deberían ser inferiores a dos tercios de las ganancias anteriores; y iii) las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad deberían proporcionarse preferentemente a través del seguro social obligatorio o con fondos públicos.

en situación de vulnerabilidad, a las que trabajan en la economía informal o están estudiando, incluidas a las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. Sin embargo, a pesar del desarrollo normativo relativo a licencias maternales, aún persisten bajas coberturas para el ejercicio de este derecho, principalmente asociado a la informalidad laboral. En la región, 51,9% de las mujeres en la ocupación no cotizan o no están afiliadas a ningún sistema de seguridad social, requisito en la mayoría de los países para acceder a este derecho (CEPAL, 2023a). En el caso de Chile, este porcentaje alcanzó a un 29,2% de las mujeres quienes trabajaron en condiciones de informalidad (INE, ONU Mujeres y CEPAL, 2025).

En Chile todas las mujeres dependientes del sector privado y las personas trabajadoras independientes (que estén acogidas a algún sistema previsional) tienen derecho a la licencia de maternidad otorgada por la Ley N° 20.545, así como a la remuneración equivalente al promedio de las remuneraciones o rentas obtenidas antes del embarazo y ajustado por la variación del índice de Precios del Consumidor y que no puede ser inferior al 50% del ingreso mínimo. Aun así, el Tablero Mundial de Datos sobre Protección Social de la OIT reporta cifras que indican que la cobertura legal de la protección de la maternidad es limitada⁹. Los datos muestran que en Chile la cobertura legal de la protección de la maternidad contributiva y obligatoria con respecto a las mujeres en la fuerza de trabajo es de 92,3%, sin embargo, la cobertura se ve reducida a 47,8% con respecto a las mujeres en edad de trabajar (15 años y más)¹⁰, lo que refleja que no existe protección para un gran número de ellas que están fuera del mercado laboral. Este mismo Tablero, también da cuenta de la cobertura efectiva de la protección de la maternidad que en Chile en 2023 equivale a 39,7% de las mujeres que dieron a luz percibieron prestaciones monetarias¹¹.

La protección del empleo y la no discriminación son esenciales para hacer realidad el derecho a la licencia de maternidad. Las mujeres en Chile están protegidas contra el despido relacionado con la licencia de maternidad (fuero laboral) durante el embarazo, la licencia y hasta un año después de expirada dicha licencia. Adicionalmente, existe la garantía al derecho de las mujeres de regresar al mismo puesto de trabajo luego de la licencia de maternidad y asimismo durante el fuero maternal el empleador no puede poner término al contrato de trabajo a menos que cuente con autorización previa del Tribunal Laboral competente. Finalmente, existe una prohibición explícita en el Código del Trabajo frente a la realización de pruebas de embarazo en el empleo.

En el caso de las estudiantes de educación superior, la protección de la maternidad como derecho social se debate en diversos países de la región. En Chile se ha implementado en algunos centros de educación superior a iniciativa propia; sin embargo, existe un Proyecto de Ley en trámite¹², que otorga a estudiantes de educación superior en situación de embarazo, maternidad, paternidad y cuidado de un niño, niña o adolescente o de una persona dependiente, el derecho a postergar o suspender sus estudios por un período equivalente a dos semestres académicos, continuos o discontinuos, prorrogable por una única vez. Dicha medida interrumpirá también los plazos máximos de egreso, grado, titulación.

2. Licencia de paternidad

La licencia de paternidad es también un derecho e implica responsabilidades que puedan transformar la actual organización social del cuidado. Las normas internacionales vigentes aún no regulan explícitamente las disposiciones en materia de protección de la paternidad. Sin embargo, la Resolución de la

⁹ Las estimaciones de la extensión de la cobertura legal se basan en la información sobre los grupos protegidos en la legislación nacional por los regímenes obligatorios de una rama determinada de la seguridad social, y también en la información estadística disponible sobre el número de personas concernidas a nivel nacional (OIT, 2021a)

¹⁰ La fuente de las cifras se encuentra en los Tableros Mundiales de Datos sobre la Protección Social. *Social protection legal coverage, by function, 2023 or latest available year*, disponible en: <https://www.social-protection.org/gimi/WSPDB.action?id=54>

¹¹ La estimación de la cobertura efectiva considera la relación entre mujeres que reciben prestaciones económicas por maternidad y las que dan a luz en el mismo año (OIT, 2021a). La fuente de las cifras se encuentra en los Tableros Mundiales de Datos sobre la Protección Social. *Social protection effective coverage (including SDG 1.3.1 and 3.8.1), 2023 or latest available year*, disponible en: <https://www.social-protection.org/gimi/WSPDB.action?id=16>

¹² Boletín N°15.221-34, ingresado el 20 de julio de 2022. El estado legislativo del Proyecto de Ley puede revisarse en el siguiente enlace: https://tramitacion.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=15221-34

Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2009 relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, reconoce que la licencia de paternidad puede ayudar a los padres trabajadores a implicarse más en el cuidado de los hijos e hijas, contribuyendo a derrotar estereotipos arraigados. Además, la Resolución de la CIT de 2021 relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) (OIT, 2021b), exhorta a los Estados miembros que fomenten la seguridad de los ingresos durante las licencias de maternidad, paternidad y parental en el marco de sistemas de protección social con perspectiva de género. Más recientemente, la Resolución relativa al trabajo decente y economía del cuidado (OIT, 2024a) establece que para la promoción del trabajo decente en la economía del cuidado es necesario ofrecer respuestas adecuadas a las necesidades de todos los trabajadores con responsabilidades de cuidados, incluidas aquellas relativas a la licencia de paternidad, la licencia parental y la licencia por cuidados de larga duración. Las licencias de paternidad de duración muy limitada y sin una adecuada remuneración, desalientan a los padres a acogerse a ellas, perpetuando las desigualdades en la distribución del trabajo de cuidados no remunerado entre los progenitores.

En América Latina, 11 países tienen licencias de paternidad remuneradas de menos de 10 días, cinco conceden licencias de entre 10 y 15 días y solo uno ofrece una licencia superior a 15 días. En el Caribe, de 14 países solo Suriname cuenta con una licencia de paternidad remunerada de una duración de 8 días (CEPAL y OIT, 2025; CEPAL, ONU Mujeres y OIT, 2025). Una licencia muy corta, limita la posibilidad de los padres de participar significativamente en la crianza y el cuidado de sus hijos e hijas. Chile pasó de una licencia de paternidad de 4 días en 2005 a una licencia obligatoria pagada de 5 días en 2011, que no se aumenta en caso de nacimientos múltiples. El padre puede utilizar estos días de manera continua, excluyendo los días de descanso semanal, o también tiene la opción de distribuir los días dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.

Este mismo permiso también se otorga a los padres en proceso de adopción de una persona menor de edad. La licencia de paternidad tiene una prestación monetaria equivalente al 100% de los ingresos previos, la cual es remunerada con cargo a la empresa e irrenunciable, aunque sin mecanismos de fiscalización por parte del Estado. La Ley N°21.400 regula en igualdad de condiciones el matrimonio del mismo sexo, de esta manera Chile reconoce el derecho al uso de la licencia por parte de la pareja¹³.

Todos los padres, sin discriminación, deberían tener derecho a licencia de paternidad. Sin embargo, para que constituya un derecho laboral, debe estar regulada como una licencia obligatoria e irrenunciable. Al igual que ocurre con la licencia de maternidad, algunas categorías de trabajadores todavía están en gran medida excluidas de las disposiciones relativas a la licencia de paternidad. A la fecha en Chile, los trabajadores independientes no tienen derecho a la licencia de paternidad remunerada. Situación similar es la de los estudiantes de educación superior¹⁴.

Debido a normas sociales y estereotipos, los índices de utilización de la licencia de paternidad siguen siendo bajos, incluso cuando los padres tienen derecho a ella. Mejorar el diseño y acompañar las políticas con estrategias de cambio organizacional y cultural puede ser efectivo para resaltar la importancia del papel de los hombres en el cuidado. La protección del empleo y la no discriminación relacionadas con la licencia de paternidad podrían mejorar las tasas de utilización de dicha licencia, pero las normativas a tal efecto se siguen dando en forma dispersa. En el caso de Chile, los padres no cuentan con una protección explícita del empleo contra el despido durante la licencia de paternidad y cualquier periodo adicional necesario. Además, no es atribución del empleador probar que los motivos del despido no están relacionados con el goce de la licencia de paternidad de darse el caso. Finalmente, el derecho a regresar al mismo puesto o uno equivalente no está garantizado en la legislación.

¹³ El artículo 1 de la Ley N°21.400 de 2021 establece "Los padres y las madres de una persona son sus progenitores, respecto de los cuales se ha determinado una relación de filiación. Se entenderán como tales a su madre y/o padre, sus dos madres, o sus dos padres. Las leyes u otras disposiciones que hagan referencia a las expresiones padre y madre, o bien, padre o madre, u otras semejantes, se entenderán aplicables a todos los progenitores, sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual, salvo que por el contexto o por disposición expresa se deba entender lo contrario".

¹⁴ Boletín N°15.221-34, ingresado el 20 de julio de 2022. El estado legislativo del Proyecto de Ley puede revisarse en el siguiente enlace: https://tramitacion.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=15221-34

3. La licencia parental y otras licencias para cuidados especiales

Las licencias para el cuidado son herramientas clave de política pública para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado y avanzar hacia la equidad de género, tanto en el hogar como en el ámbito laboral. Entre las principales modalidades que otorgan tiempo para el cuidado tras el nacimiento de hijas e hijos, se encuentran las licencias parentales y las licencias por cuidados especiales, ya sea por situaciones urgentes o necesidades de larga duración. No obstante, si no están bien diseñadas y carecen de amplia accesibilidad, su aporte resulta limitado. En este marco, el Compromiso de Buenos Aires insta a los Estados a implementar políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad de género y eliminen estereotipos sexistas, incluyendo licencias parentales adaptadas a la diversidad de familias, y otros permisos para el cuidado de personas en situación de dependencia (CEPAL, 2023b). Asimismo, el Convenio núm. 156 de la OIT y su Recomendación núm. 165 establecen que tanto madres como padres deben tener derecho a licencias parentales posteriores a la licencia de maternidad, con el fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para quienes tienen responsabilidades familiares.

La licencia parental consiste en un período de licencia más amplio, con protección del empleo, que se pone a disposición de alguno de los progenitores para permitirles cuidar de su hija o hijo después de que expire la licencia por maternidad o paternidad (Güezmes y Vaeza, 2023; OIT, 2024c). En la región solo Chile, Uruguay, Cuba y Colombia¹⁵ reconocen el derecho a licencia parental remunerada y Ecuador no remunerada. En Chile, la licencia parental es de 12 semanas inmediatamente después del descanso postnatal, ya sea en jornada completa 12 semanas (84 días) o jornada parcial 18 semanas

(126 días), a elección de la madre (mañana o tarde). Puede ser traspasado al padre, a contar desde la séptima semana, por el número de semanas que la madre indique, siempre en el período final del permiso y en la misma modalidad que optó la madre. En caso de que el padre haga uso del permiso parental también tendrá de fuero laboral por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, sin exceder los tres meses (CEPAL, ONU Mujeres y OIT, 2025). Al igual que con la licencia de maternidad, el permiso postnatal parental es remunerado¹⁶ (100% bajo la modalidad de jornada completa o al 50% en caso de jornada parcial) y las cotizaciones son pagadas con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía. Según la Ley N°20.545, la trabajadora y trabajador con un niño o niña adoptada menor de seis meses tiene igualmente, derecho a una licencia postnatal parental y subsidio de 12 semanas. Asimismo, tal como establece la Ley N°21.400 y la Circular N°3.726, en lo que respecta al traspaso del permiso postnatal parental este se establece para los progenitores sin distinción del sexo, identidad de género u orientación sexual¹⁷.

En América Latina y el Caribe, la licencia para el cuidado de los hijos e hijas disponible para los padres es breve en comparación con el período que se otorga a la madre. Esta diferencia está vinculada a la brecha de género en el trabajo no remunerado de cuidado entre mujeres y hombres que afecta también las inequidades de género en el mercado del trabajo. En Chile esta brecha de género en licencias remuneradas para el cuidado infantil puede tener una duración de entre 19 y 29 semanas dependiendo de si la madre le cede al otro progenitor parte de la licencia postnatal parental.

La licencia parental es un instrumento esencial para promover la corresponsabilidad de los cuidados, sin embargo, las tasas de utilización de los derechos de licencia parental se mantienen bajas entre los

¹⁵ En 2021, Colombia crea la licencia parental compartida permitiendo a la madre transferir al padre las últimas seis semanas de las 18 semanas que prevé la licencia de maternidad (artículo 236, párrafo 4). En el caso de que se transfieran las seis semanas la licencia de la madre podría quedar en doce semanas, dos por debajo de lo establecido en las disposiciones del Convenio núm. 183.

¹⁶ El subsidio por permiso postnatal parental se calcula en función de las rentas del padre, diferenciando según su situación ocupacional. Para trabajadores dependientes, se determina a partir del promedio de remuneraciones o subsidios percibidos en los tres meses más próximos al inicio la licencia de la madre. En el caso de trabajadores independientes, se calcula según el promedio de rentas imponibles por los que haya cotizado en los seis meses anteriores. En ambos casos, se ajusta según el índice de precios al consumidor (IPC) y se incluye un recargo del 10%. Véase: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19541.html>

¹⁷ La Circular N°3.726 establece la aplicación de la norma del permiso postnatal parental en caso del matrimonio igualitario para los diferentes casos teniendo presente la calidad del trabajador o trabajadora.

hombres. De acuerdo con datos de la Subsecretaría de Previsión Social, los permisos parentales transferidos a los padres no han superado el 0,25% del total entre 2019 y 2023 (OIT, 2022; Subsecretaría de Previsión Social, 2024). La experiencia de Chile muestra que se requiere complementar la existencia de licencias parentales con otras medidas de política pública para promover una mayor participación de los hombres. Cuando se utiliza para suplir las carencias de servicios de cuidado infantil, el riesgo de una licencia parental prolongada, sin una adecuada remuneración y transferible, puede perjudicar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, ya que suelen ser las principales usuarias de esta prestación. La protección y no discriminación en el empleo relacionadas con la licencia parental también podrían mejorar sus tasas de utilización tanto por mujeres como por hombres, pero disposiciones de ese tipo siguen dándose de forma dispersa. Además, es fundamental que la aplicación de estas licencias incluya campañas de información y sensibilización a la sociedad acerca de relevancia de la corresponsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres.

Con el envejecimiento de las sociedades, la licencia retribuida para cuidados de larga duración puede desempeñar un papel fundamental para subvenir a las nuevas y crecientes necesidades de cuidados. Solo en siete países en América Latina y el Caribe se contempla una licencia remunerada para cuidados de larga duración¹⁸, y sólo en uno de ellos la licencia se extiende más allá de hijos e hijas¹⁹ (CEPAL, ONU Mujeres y OIT, 2025). Chile cuenta con licencia retribuida para cuidados de larga duración para hijos e hijas hasta los 18 años. La legislación establece la licencia médica por enfermedad grave de un hijo o hija menor de un año, que le permite a la madre ausentarse durante el tiempo de licencia que determine el pediatra y recibir una remuneración durante el periodo de

licencia²⁰. El padre también puede hacer uso de esta licencia si la madre lo determina. Adicionalmente, en 2017, Chile promulgó la Ley N°21.063, cuya cobertura fue ampliada en 2023 por la Ley N° 21.064. Esta normativa establece el Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas (SANNA), que apoya a padres y madres trabajadores con hijos o hijas mayores de un año y menores de 18 años afectados por enfermedades graves, tales como cáncer, trasplante de órgano sólido, fase o estado terminal de la vida, accidente grave con riesgo vital o enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamiento intermedio. El seguro permite a las madres y padres ausentarse del trabajo por un período determinado, según la condición de salud del niño o niña, recibiendo un subsidio que reemplaza total o parcialmente su remuneración²¹. La legislación vigente en Chile no contempla licencias para el cuidado de larga duración de otros familiares.

Por su parte, la licencia por motivos urgentes es un permiso especial de corta duración que, en caso de fuerza mayor, puede solicitar un trabajador o trabajadora por razones familiares que requieran su presencia inmediata. Puede ser remunerada o no remunerada. En la actualidad, 14 países de América Latina y el Caribe contemplan en su legislación el derecho a esta licencia, que, con excepción de las Bahamas, es remunerada y financiada por el empleador (CEPAL y OIT, 2025). En Chile la ley dispone de un permiso en caso de tener un hijo o hija mayor de un año y menor de 18 años afectado por un accidente grave o por una enfermedad grave y que implique riesgo de muerte²². En este caso, tanto el padre como la madre tienen derecho cada uno a ausentarse por un número de horas equivalentes a diez días laborales al año que pueden ser utilizadas de manera parcial, jornada completa o en combinación

¹⁸ Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, México, Panamá y Perú ofrecen permisos remunerados. Chile, Cuba, Costa Rica y México ofrecen permisos remunerados financiados por la seguridad social para personas empleadas de forma dependiente, y solo en Chile también está disponible para personas empleadas en el mercado laboral de forma independiente. En Ecuador y Panamá, el costo de la licencia recae sobre la persona empleadora y en Perú es mixto.

¹⁹ Costa Rica tiene un subsidio para trabajadores que son responsables de pacientes en fase terminal, de duración determinada según el criterio médico, para cualquier persona con vínculo con el paciente.

²⁰ Artículo 199 del Código de Trabajo.

²¹ La cobertura es la siguiente: 1) cáncer, hasta 180 días; 2) trasplante de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos, hasta producirse el fallecimiento; 3) fase o estado terminal de la vida, hasta 45 días; 4) accidente grave con riesgo vital; y 5) enfermedad grave que requiera hospitalización, hasta 15 días. En los tres primeros casos, la cobertura aplica para niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años; en el cuarto caso, hasta los 15 años; y en el quinto caso, hasta los 5 años. Véase: <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-137400.html>

²² Artículo 199 bis del Código del Trabajo.

de ambas, según decidan y pueden hacer uso de este permiso de manera conjunta o separada si trabajan remuneradamente. Siguiendo lo establecido por el Código del Trabajo, la persona trabajadora y el empleador deberán convenir el mecanismo para resituir y compensar el tiempo no trabajado. Por eso, más de que una licencia se trata de una modalidad de trabajo flexible.

4. Lactancia en el lugar de trabajo

Los acuerdos internacionales plantean que todas las mujeres deberían tener derecho a un tiempo de interrupciones diarias durante la jornada de trabajo para la lactancia materna, contabilizadas como tiempo de trabajo y remuneradas, y que podría ser agrupado en un solo momento al comienzo o final de la jornada, como lo establece el Convenio núm. 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad y su Recomendación núm. 191, y, de acuerdo con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (CEPAL, ONU Mujeres y OIT, 2025; OIT, 2022). En 2025, 20 países de América Latina y el Caribe prevén el derecho a tiempo y seguridad de los ingresos para la lactancia materna en la legislación, entre los que se encuentra Chile, la mayoría de estos países permiten pausas para lactancia remuneradas por seis meses o más. Con esto se promueve lactancia materna exclusiva de conformidad con las recomendaciones de la OMS (CEPAL, ONU Mujeres y OIT, 2025).

En Chile, la ley establece que las madres cuya licencia de maternidad ya expiró, tienen derecho a un mínimo de una hora dentro de su jornada laboral para alimentar a su hijo o hija hasta que cumplan los dos años²³. Este derecho es independiente de dónde se encuentre la madre o quién esté a cargo de la persona menor de edad, y adicionalmente el tiempo de transporte o movilización no está considerado dentro de la hora establecida ya que el periodo de alimentación es exclusivamente para eso (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020). Las instalaciones para la lactancia son un factor esencial que propician la lactancia materna en los lugares de trabajo. Aunque

las pequeñas y medianas empresas (PYME) suelen estar exentas de estos requisitos, los estudios indican que imponer condiciones basadas en el sexo y número de personas trabajadoras para ofrecer estas instalaciones puede resultar discriminatorio. En Chile, el artículo 203 del Código de Trabajo establece que las empresas con veinte o más trabajadoras (de cualquier edad o estado civil), deberán proveer de servicio de sala cuna, ya sea en el lugar de trabajo, o en establecimientos externos donde las mujeres puedan tener salas donde alimentar a sus hijos e hijas y dejarlos mientras desempeñan sus funciones en el trabajo (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020).

5. Servicios de cuidado infantil

Los servicios de cuidado infantil son fundamentales para reducir el trabajo de cuidados no remunerado en los hogares. La inexistencia de este tipo de servicios perjudica principalmente a las mujeres, que son las que mayormente asumen esta tarea en los hogares y en particular a las de más bajos ingresos, quienes enfrentan dificultades para acceder a un servicio privado (CEPAL, 2022; OIT, 2022). Los servicios de cuidado infantil ofrecen muchos beneficios al promover el desarrollo de niñas y niños, reducir el trabajo de cuidados no remunerado y promover el empleo y los ingresos de las mujeres en el curso de su vida. Es esencial que exista un continuo de políticas de licencia para cuidados y de servicios de cuidados para garantizar lo mejor en la primera etapa infantil y la seguridad de los ingresos de las familias, permitiendo a las mujeres mantener su participación en el empleo y generar ingresos propios y suficientes. En consecuencia, es importante el derecho a acceder a servicios de desarrollo de la primera infancia (DEPI) una vez expirado el período legal de licencia remunerada para cuidados infantiles²⁴. La falta de servicios de cuidado infantil de calidad y las malas condiciones de trabajo son una limitante para lograr el desarrollo sostenible y la igualdad de género.

²³ En 2014, la Ley N°20.761, extendió el derecho a alimentar a los hijos e hijas menores de dos años durante la jornada laboral a los padres trabajadores.

²⁴ Esto es, licencia para cuidados retribuida a razón de al menos el 67% de las ganancias anteriores.

En 12 países de América Latina y el Caribe existen por ley programas de DEPI para niños y niñas de 0 a 2 años²⁵. Si bien estos programas significan un avance, representa aún un desafío alcanzar una cobertura universal en todos los países de la región. En esta línea, las normativas de seis países reconocen el derecho universal al acceso de cuidado infantil (Brasil, Costa Rica, Cuba, México, Panamá y Uruguay). En Chile, la ley contempla un sistema de servicios de cuidados de niños y niñas de 0 a 2 años, pero su cobertura y financiamiento son focalizados, a través del Subsistema de Protección Integral a la Infancia Chile Crece Más, a cargo del Ministerio de Desarrollo Social y Familia en coordinación con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y la Fundación Integra. Este Subsistema provee acceso a salas cuna gratuito, priorizando a familias de menores ingresos focalizando en el 60% del Registro Social de Hogares. Además, la ley establece garantías de acceso a niños y niñas cuya madre, padre o personas cuidadoras se encuentren buscando empleo, ya insertas en el mercado laboral o estudiando. Respecto del financiamiento, los últimos datos disponibles para 2021 muestran que en Chile el gasto público aproximado en servicios de atención y educación a la primera infancia fue de 0,62% del PIB (CEPAL, 2025a: Gráfico III.3.D).

Aunque en el caso de los servicios de educación preprimaria para niños y niñas entre 3 años y el comienzo de la educación primaria hay más disposiciones normativas, sigue habiendo importantes vacíos. En América Latina y el Caribe, 23 países ofrecen el derecho a servicios de educación preprimaria²⁶, y en 15 de ellos el servicio es universal y gratuito. Al igual que en el caso de los servicios de cuidados de niños y niñas de 0 a 2 años, en Chile existe un sistema nacional de educación preprimaria hasta los 4 años, pero el régimen de financiación completo es focalizado, basado en criterios socioeconómicos y de vulnerabilidad, y no en todos los casos se cuenta con alternativas de extensión horaria. Además, en el caso de Chile, existen programas de ampliación

de la jornada escolar que aportan beneficios a la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades de cuidados en el hogar a la vez que cumplen objetivos educativos y de socialización.

Las mujeres empleadas en empresas con 20 o más mujeres, pueden acceder a una sala cuna provista por su empleador hasta los 2 años de edad, mientras que el resto de las personas deben recurrir al trabajo no remunerado, a soluciones de la oferta pública o de pago a cuenta de las familias, como la contratación de una persona cuidadora. Lo anterior pone de relieve la necesidad de avanzar en el financiamiento basado en la seguridad social de estas prestaciones, que, al recaer sobre los empleadores, genera discriminación en la contratación, en el acceso y uso de estos servicios. Actualmente, se encuentra en tramitación un Proyecto de Ley de Sala Cuna Universal que busca ampliar este derecho, eliminando el requisito mínimo de trabajadoras para su otorgamiento. La propuesta establece que el financiamiento se realizará mediante aportes del Fondo de Sala Cuna a los empleadores, extendiendo su alcance tanto a trabajadores y trabajadoras dependientes como a independientes²⁷. Con ello, se busca garantizar la universalidad y la ampliación de personas beneficiarias y fomentar la participación laboral de las mujeres.

6. Servicios de cuidados de larga duración

América Latina y el Caribe atraviesa profundas transformaciones demográficas, caracterizadas por un acelerado proceso de envejecimiento poblacional que ha ocurrido más rápidamente que en otras regiones del mundo. Esta tendencia implica nuevas y más complejas demandas de cuidados de largo plazo, que se suman a las persistentes necesidades de cuidado infantil aún no resueltas, configurando un panorama desafiante para los sistemas de cuidados (CEPAL, 2024b). Las normas internacionales del trabajo de la OIT sobre seguridad social, así como la reciente Resolución relativa al trabajo decente y la

²⁵ De acuerdo con información disponible en el Portal mundial de la OIT sobre políticas de cuidado: Barbados, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Perú y Uruguay (OIT, s/f).

²⁶ De acuerdo con información disponible en el Portal mundial de la OIT sobre políticas de cuidado, entre los países que aún no cuentan con un sistema en este nivel se encuentran Bolivia (Estado Plurinacional de), El Salvador, Haití, Paraguay, Santa Lucía y Venezuela (República Bolivariana de) (OIT, s/f).

²⁷ Boletín N°14.782-13, ingresado el 4 de enero de 2022. El estado legislativo del Proyecto de Ley puede revisarse en el siguiente enlace: https://tramitacion.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=14782-13

economía del cuidado (OIT, 2024a), establecen que la responsabilidad general y principal de la prestación de servicios de cuidados de larga duración recaiga sobre el Estado. Los mecanismos de financiación de estos servicios deben garantizar, entre otros, los principios de universalidad, adecuación, solidaridad y no discriminación.

En 18 países de América Latina y el Caribe, existe un sistema público estatutario de servicios de cuidados de larga duración, pero solo en siete se prevé un sistema universal y gratuito según la normativa (OIT, 2022). En Chile la legislación establece la provisión de servicios de cuidados personales a domicilio, centros de día y servicios residenciales de cuidados de larga estancia, pero el acceso tiene criterios de selección por condiciones socio- económicas y de vulnerabilidad. El Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) creado en 2002 para promover y contribuir a un

envejecimiento positivo, maneja centros de día para atender a personas mayores en riesgo de dependencia o en situación de dependencia leve o vulnerabilidad con 183 centros al 2025²⁸. Al mismo tiempo, SENAMA también financia a entidades públicas y organizaciones privadas sin fines de lucro mediante el programa de subsidios a Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM) que ofrecen servicios a personas con dependencia leve, moderada o severa y en situación de vulnerabilidad social. La Red Local de Apoyos y Cuidados del Ministerio de Desarrollo Social por otra parte ofrece servicios de atención domiciliaria y servicios especializados para personas con dependencia moderada y severa y quienes les cuidan concentrándose en el 60% más vulnerable de la población según el Registro Social de Hogares. El programa actualmente se encuentra en 215 comunas del país²⁹.

El camino a seguir consiste en invertir en sistemas transformadores de cuidados

Hay una necesidad urgente de acelerar el progreso e invertir en cuidados para abordar estos vacíos en las políticas de cuidados mediante conjuntos transformadores de políticas de cuidados que impulsen una nueva organización social de los cuidados, alineados con el Marco de la OIT para el trabajo de cuidados decente, así como con la Resolución relativa al trabajo decente y economía del cuidado recientemente aprobada en junio 2024 (OIT, 2024a) y con la Agenda Regional de Género de América Latina y el Caribe en 2022 de la CEPAL (2023b). La economía del cuidado comprende políticas y marcos regulatorios, servicios, infraestructura, instituciones y mecanismos de financiación, así como normas sociales que determinan y rigen la provisión y recepción de cuidados y apoyo a lo largo de todo el ciclo de vida (OIT, 2024a).

Las políticas de cuidados son el conjunto de políticas orientadas a concretar una nueva organización

social de los cuidados que permita garantizar el derecho de todas las personas a cuidar, ser cuidadas y al autocuidado. Asimismo, requieren una acción decidida en múltiples dimensiones y políticas para superar la actual división sexual del trabajo. Estas políticas se implementan a través de servicios, transferencias, licencias o regulaciones que permitan proveer cuidados asegurando los derechos de quienes los reciben y de quienes los brindan (CEPAL, 2024a; CEPAL y OIT, 2025). Para lograr un cambio efectivo al elaborar estrategias integradas y coherentes, es fundamental seguir la orientación del Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente al reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado, así como recompensar y representar el trabajo de cuidados remunerado desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos que fomente la corresponsabilidad entre géneros, y entre los hogares, el Estado, el mercado y las

²⁸ Véase: SENAMA: Programa Centros Diurnos del Adulto Mayor, <https://www.senama.gob.cl/programa-centros-dia>

²⁹ Véase: Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Red Local de Apoyos y Cuidados, <https://apoyosycuidados.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/donde-estamos>

comunidades (OIT, 2024a; Naciones Unidas, 2024). Para potenciar al máximo su fuerza transformadora, es necesario que tales conjuntos de políticas se basen en derechos y sean sensibles a las cuestiones de género, estén integrados, sean universales y se basen en la solidaridad, la representación y el diálogo social. También deberían adoptar un enfoque de ciclo de la vida y comprender políticas y servicios que abarquen desde los derechos a licencias para cuidados y a la lactancia hasta los servicios de cuidado infantil y de cuidados de larga duración para todos los trabajadores con responsabilidades familiares.

Existen sólidos argumentos para lograr progresivamente el acceso universal a estos conjuntos transformadores de políticas de cuidados diseñados a nivel nacional³⁰.

- ▶ La inversión en licencias, servicios universales de cuidado infantil y de cuidados de larga duración en Chile podría generar alrededor de 909,1 mil empleos, de los cuales 242,3 mil corresponderían a los servicios universales de cuidado infantil y 667,3 mil a los cuidados de larga duración. De esos empleos, un 80% correspondería a mujeres y el 91% sería empleo formal.
- ▶ La inversión bruta necesaria para ejecutar esta serie de políticas de manera conjunta al 2035, sería en promedio de 4,07% del PIB en Chile. Esto implica una inversión anual, progresiva y sostenible de 0,31% del PIB para alcanzar el gasto necesario para un paquete comprensivo de políticas de cuidado al 2035. Esta inversión bruta se reduce al considerar que una parte significativa del gasto en cuidados genera retornos fiscales derivados del aumento del empleo y los ingresos laborales;

un 19% de la inversión en cuidados sería recuperado a partir de ingresos fiscales.

- ▶ El gasto bruto específico por cada componente de política es: 0,11% del PIB para el caso de licencias; 0,02% del PIB para la lactancia en el lugar de trabajo; 1,66% del PIB para atención y educación de la primera infancia y 2,27% del PIB para cuidados de larga duración.
- ▶ Adicionalmente, la inversión en un conjunto de políticas de cuidados podría reducir las brechas de género en las tasas de ocupación y en el ingreso mensual en 8,4 y 28,2 puntos porcentuales, respectivamente. Esto aumentaría la tasa de ocupación de las mujeres entre 15 y 64 años de 53,3% en 2019 a 64,6% en 2035. Esto es una consecuencia directa de los parámetros de la simulación que se basa en garantizar empleos mejor remunerados en los sectores de cuidados, la mayoría de los cuales serían realizados por mujeres. Esto podría fomentar redistribución en el mercado laboral en general, y promover que más hombres se incorporen a estos empleos de cuidado mejor remunerados³¹.
- ▶ Finalmente, se estima que el retorno a la inversión en Chile sería positivo³². Cada unidad monetaria invertida en un paquete de medidas relativas a los cuidados para ampliar la licencia relacionada al cuidado infantil adecuadamente remunerada y para expandir los servicios de cuidado y educación de la primera infancia resultaría en un incremento de 2,8 unidades monetarias.

Chile y América Latina y el Caribe enfrentan una crisis estructural del cuidado, compuesta por una demanda creciente, una oferta pública insuficiente y

³⁰ El Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados, que calcula las necesidades de inversión y los beneficios de ésta para la igualdad de género y el empleo de 118 países en cuatro ámbitos de políticas de cuidados, está basado en más de 180 indicadores estadísticos. El Simulador de la OIT fue ampliado y validado en 2023 en colaboración con la CEPAL para el caso de los países de América Latina y el Caribe (CEPAL y OIT, 2025; De Henau, 2022; OIT, 2024e).

³¹ En el caso específico de Chile se asume que más del 85% del personal AEPI y en servicios de larga duración son mujeres. Adicionalmente, el potencial de incremento en los ingresos se calcula utilizando la razón entre los ingresos máximos de las mujeres de 30 a 39 años que no son madres y los ingresos medios de todas las mujeres de 26 a 54 años de edad. En Chile, esta razón es de las más altas en la región. Finalmente, es importante mencionar que debido a la limitación en los datos sobre los ingresos, la brecha calculada considera el salario mensual de las y los trabajadores asalariados, excluyendo el de las y los trabajadores independientes. En economías donde las personas trabajadoras independientes constituyen una parte importante de la fuerza laboral, la brecha salarial por género puede ser inferior a la brecha salarial en los ingresos.

³² El retorno de la inversión (ROI) se calcula considerando el ingreso potencial de las madres a lo largo de su vida hasta alcanzar aproximadamente el 80% de los ingresos de los padres, basándose en datos de países con políticas de cuidado infantil más amplias. Un ROI mayor a uno significa que los beneficios económicos en términos de ingresos a lo largo de toda la vida recuperados por las mujeres compensan la inversión total. El ROI se mide en términos de aumento de los ingresos en la economía, y como tal se debe considerar como un beneficio económico para la sociedad y no como un rendimiento monetario para el gobierno.

una distribución profundamente desigual entre géneros, nivel socioeconómico y territorios (CEPAL, 2022; 2025a). Se entiende necesario avanzar en la consolidación de sistemas integrales de cuidados con enfoque de derechos, universales, solidarios, progresivos, intersectoriales y articulados que ga-

ranticen el cuidado como un derecho social y laboral. Estos deben incluir componentes de licencias, servicios, protección social y regulación laboral, promoviendo la corresponsabilidad social entre el Estado, el sector privado, las familias, la economía social y solidaria y la comunidad.

Bibliografía

- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2020). *Derecho de alimentación de los hijos*. <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/derecho-de-amamantamiento>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. (LC/CRM.15/3).
- CEPAL. (2023a). *Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2023: La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo*. (LC/PUB.2023/18-P/Rev.1), Santiago.
- CEPAL (2023b). *Compromiso de Buenos Aires* (LC/CRM.15/6/Rev.1), Santiago, 2023.
- CEPAL. (2024a). *Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2024: desafíos de la protección social no contributiva para avanzar hacia el desarrollo social inclusivo* (LC/PUB.2024/21-P), Santiago, 2024.
- CEPAL. (2025a). *La sociedad del cuidado: gobernanza, economía política y diálogo social para una transformación con igualdad de género*. (LC/CRM.16/3).
- CEPAL. (2025b). *Acción para la igualdad, el desarrollo y la paz en América Latina y el Caribe: informe regional sobre el examen de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing a 30 años de su aprobación en sinergia con la implementación de la Agenda Regional de Género* (LC/MDM.66/5).
- CEPAL. (2025c). *Proporción del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado según sexo*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. <https://oig.cepal.org/es/indicadores?id=2287>
- CEPAL. (2025d). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2025* (LC/PUB.2025/12-P).
- CEPAL y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe: Hacia la corresponsabilidad social y de género*. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/37f8fbf8-214d-4547-b0c8-75d4e0b17d6d>
- CEPAL, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y OIT. (2025). *El derecho al cuidado en América Latina y el Caribe: avances normativos*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios (4) (LC/PUB.2025/9-P).
- De Henau, J. (2022). *Costs and benefits of investing in transformative care policy packages: A macrosimulation study in 82 countries*. ILO Working Paper 55.
- Flores-Arenas, B., y Inostroza-Correa M. (2025). Ciclo de vida, cuidados e informalidad laboral en Chile, 2017-2022. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales* 82: 53-76. <https://doi.org/10.17141/iconos.82.2025.6388>
- Gobierno de Chile. (2024). Informe Nacional Chile. Trigésimo aniversario de la Cuarta conferencia mundial sobre la mujer y la aprobación de la declaración y plataforma de acción de Beijing (1995), https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/chile_informe_nacional_2.pdf
- Gúezmes, A. y Vaeza M. N. (2023). *Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe: hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/175/Rev.1). Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), 2023.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2018). *Enfoque estadístico. Ingresos e informalidad laboral*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/enfoques-y-otros-estudios/enfoque-de-informalidad-e-ingresos-diciembre-2018.pdf?sfvrsn=9de0c5a0_4
- INE. (2024). *Nota complementaria, Encuesta Suplementaria de Ingresos - ESI 2023*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/notas-complementarias/documento-de-resultados-complementarios-esi-2023.pdf?sfvrsn=e49ac16_4

- INE. (2025). *II Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT). Informe de principales resultados*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/ii-enut/informe-de-principales-resultados-ii-enut-2023.pdf?sfvrsn=ee33c12c_4
- INE, ONU Mujeres, y Comisión para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2025). *La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: indicadores de género para Chile a 2024*. Santiago de Chile. En prensa
- Naciones Unidas. (2024). *Transformar los sistemas de cuidados en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y de Nuestra Agenda Común, Documento de política del sistema de las Naciones Unidas*, Nueva York
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s/f). *Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados*. <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es#home>
- OIT. (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019.
- OIT. (2021a). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020- 2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor*. ISBN 978-92-2-035052-2
- OIT. (2021b). *Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social)*.
- OIT. (2022). *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. doi: 10.54394/PIHL1206
- OIT. (2023). *Proyecto de resultado de la discusión de la Comisión de Aplicación de Normas sobre el Estudio General: Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*. ILC.111/CAN/D/GS/Outcome.
- OIT. (2024a). *Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado*. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/ILC112-Resolution-V->

Esta publicación ha sido preparada conjuntamente por la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), dirigida por Ana Gúezmes García, y la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe, dirigida por Ana Virginia Moreira.

La coordinación del documento estuvo a cargo de Ana Gúezmes García, Lucía Scuro Somma, Oficial Superior de Asuntos Sociales de la División de Asuntos de Género de la CEPAL y Paz Arancibia Román, Especialista Sénior Regional de Género y No Discriminación de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

El documento fue elaborado por Lorena Pastor, Economista Júnior y Oficial Técnica de Políticas de Cuidados del Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI); Javiera Ravest, Asistente Superior de Asuntos Sociales de la CEPAL y María Jesús Silva, Consultora OIT. Se recibieron valiosos aportes y comentarios de las siguientes funcionarias de la OIT: Laura Addati, Especialista en Protección de la Maternidad y Políticas de Cuidados del Servicio de GEDI; Rosalia Vazquez-Alvarez, Economista Senior (GEDI), y Paz Arancibia, Especialista Sénior Regional de Género y No Discriminación de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Por parte de la División de Asuntos de Género de la CEPAL, se recibieron aportes y comentarios de Carmen Álvarez, Oficial Asociada de Asuntos Económicos; Diego Collado, Oficial Asociado de Asuntos Económicos y Carolina Salazar, Diseñadora.

Este documento es un aporte a la XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, que se realizará en agosto de 2025 en la Ciudad de México, y cuyo tema prioritario es “Las transformaciones en los ámbitos político, económico, social, cultural y ambiental para impulsar la sociedad del cuidado y la igualdad de género”.

Se agradece el apoyo brindado para la elaboración de este documento por el programa de cooperación técnica de la CEPAL, así como de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Este informe no habría sido posible sin el apoyo financiero de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI). El contenido de este informe no refleja necesariamente la posición o políticas de AECID o ASDI. Las Naciones Unidas y los países que representan no son responsables por el contenido de vínculos a sitios web externos incluidos en esta publicación.

No deberá entenderse que existe adhesión de las Naciones Unidas o los países que representan a empresas, productos o servicios comerciales mencionados en esta publicación.

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de las Naciones Unidas o las de los países que representan.

Copyright © Naciones Unidas, 2025

Todos los derechos reservados

Esta publicación debe citarse como: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), Chile: Economía del Cuidado y Trabajo Decente, escenarios y recomendaciones. Serie: Escenarios de inversión para la sociedad del cuidado en América Latina y el Caribe

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir.