La Araucana más cerca

chilemujeres fundación

buk Gestión de Personas

Con el apoyo de ALESSANDRI ABOGADOS 1893

FOCO LEGAL

INFORME MENSUAL

N°11
Enero, 2026

Sala Cuna

Con el objetivo de crear entornos laborales donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades, ejerzan sus derechos, trabajen en condiciones justas, y al mismo tiempo, contribuir con información relevante para el debate de políticas públicas, nace **"Foco Legal: Informe Mensual"** de ChileMujeres, Buk y La Araucana, con el apoyo de Alessandri Abogados.

En esta edición de enero de *Foco Legal*, abordamos sala cuna, entregando una reseña histórica, explicando los problemas de la ley, el actual proyecto de ley en trámite, la jurisprudencia que la regula y presentando datos que reflejan la realidad.

Un poco de historia

La historia del derecho a sala cuna está estrechamente ligada a la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, a las políticas de protección de la maternidad y al desarrollo del Estado social.

Con la **Revolución Industrial** en Europa (siglos XVIII-IX), muchas mujeres comenzaron a trabajar en fábricas. En aquella época **no existían derechos laborales ni protección para la maternidad y las hijas e hijos pequeños quedaban sin cuidado adecuado, lo que generó problemas de salud y mortalidad infantil.** Como respuesta, comienzan a surgir las primeras guarderías privadas como iniciativas privadas, religiosas o filantrópicas, especialmente en Inglaterra y Francia, más bien como una ayuda social, puesto que no se consideraba un derecho.

Ya a **finales del siglo XIX y principios del XX comienzan a aparecer las primeras políticas de Estado sociales que buscan reconocer la necesidad de proteger a la madre trabajadora,** creándose guarderías asociadas a fábricas. Su finalidad es reducir el ausentismo laboral, mejorar la productividad y proteger a los niños y niñas.

En **1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, celebra el "Convenio sobre la Protección de la Maternidad (núm.3)", que es la primera norma internacional del trabajo sobre la igualdad de género. Este convenio reconoce el **derecho a pre y postnatal, fuero y de amamantar al hijo o hija,** pero no reconoce el derecho a sala cuna. "**La Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas" (ONU) de 1989, reconoce por primera vez** que los Estados partes deben adoptar:

> **todas las medidas apropiadas** para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas".

Nuestra historia

Chile fue uno de los países precursores en reconocer el derecho a sala cuna. **La primera normativa existente sobre protección a la maternidad es de 1917, específicamente la Ley N° 3.186, que establecía el servicio de salas cunas en las fábricas, talleres o establecimientos industriales con 50 o más mujeres** obreras mayores de 18 años. En dichos lugares debía existir una sala, especialmente acondicionada, para recibir a los hijos e hijas de esas trabajadoras durante **su primer año de edad** en las horas de trabajo.

Posteriormente, el Decreto **Ley N° 442 de 1925,** amplió esta disposición a los establecimientos comerciales y **redujo el requisito a 20 mujeres obreras.**

El Código del Trabajo de 1931 incorporó modificaciones al respecto, estableciendo que las **salas cunas debían ser anexas e independientes** del lugar de trabajo.

Luego la **Ley N° 16.511, de 1966, extendió temporalmente el derecho** a sala cuna hasta que los hijos e hijas de las obreras y empleadas cumplieran **dos años de edad.**

La **Ley N° 18.018, de 1981**, introdujo modificaciones respecto a este derecho al establecer una nueva modalidad de cumplimiento del deber del empleador o empleadora de otorgar sala cuna a la madre trabajadora, señalando que dicho deber se entiende cumplido cuando **el empleador paga directamente al establecimiento los gastos de sala cuna** en el que la trabajadora dejaba a sus hijos menores de dos años. Esta ley exigió que el empleador o empleadora debía designar una sala cuna que contara con autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).

En la actualidad, el derecho a sala cuna se encuentra regulado en el **artículo 203 del Código del Trabajo**, otorgando el derecho a sala cuna a mujeres que tengan hijos o hijas menores de 2 años y que trabajan en empresas o establecimientos que cuenten con 20 o más mujeres trabajadoras, independiente de su edad o estado civil.

En los últimos 20 años, han existido numerosos proyectos de ley que han buscado modificar este derecho principalmente con el objetivo de ampliar su cobertura, modificar su financiamiento o avanzar hacia un sistema más equitativo y corresponsable; sin embargo, dichas iniciativas no han logrado ser aprobadas por el Congreso.

Sin embargo, en la actualidad se encuentra en tramitación, en primer trámite constitucional ante el Senado, el proyecto de ley de sala cuna denominado **"Proyecto de ley que equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, en las condiciones que establece, modifica el Código del Trabajo para tales efectos y crea un fondo solidario de sala cuna",** Boletín N.°14.782-13, 2022, el cual fue presentado en el año 2020 durante el gobierno del presidente Sebastián Piñera. Posteriormente, el 3 de octubre de 2025, el gobierno del presidente Gabriel Boric ingresó una indicación sustitutiva (modificaciones) a dicho proyecto de ley, la cual fue aprobada por la Comisión de Trabajo del Senado, permitiendo que la iniciativa continuara su tramitación y pasara a discusión en la Comisión de Educación de esta corporación.

Chile fue uno de los **países precursores** en reconocer el derecho a sala cuna.

En la actualidad, el derecho a sala cuna se encuentra regulado en el artículo 203 del Código del Trabajo, otorgando el **derecho a sala cuna a mujeres que tengan hijos o hijas menores de 2 años.**

¿Qué dice la ley hoy?

Artículo 203, inciso primero del Código del Trabajo

Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter."

Tienen derecho a sala cuna

Sólo mujeres trabajadoras dependientes con hijos o hijas menores de 2 años, que trabajen en empresas o establecimientos con 20 o más trabajadoras, sin importar la edad o estado civil de esas 20 mujeres.

Es decir, una mujer que trabaja en una empresa o establecimiento industrial que cuenta con **19 o menos trabajadoras** aunque tenga un hijo o hija menor de 2 años, **no tiene derecho** a que el empleador o la empleadora le provea el acceso a una sala cuna para dicho menor de edad.

Se encuentran obligados a proveer o tener sala cuna anexas al lugar de trabajo:

- Empresas.
- Centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica.

Siempre que trabajen 20 o más mujeres, independiente de su edad o estado civil.

NO Tienen derecho a sala cuna

- Trabajadoras dependientes en una empresa o establecimiento industrial que cuente con 19 o menos trabajadoras.
- Mujeres trabajadoras independientes.
- Mujeres trabajadoras de casa particular.
- Padres trabajadores dependientes, independientes y de casa particular.

Excepcionalmente el padre trabajador dependiente tiene derecho a sala cuna cuando:

- Cuando por sentencia judicial tenga el cuidado personal del hijo o hija menor de 2 años, si es que este derecho ya es exigible a su empleador o empleadora.
- En caso de fallecimiento de la madre, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

Forma en que el empleador o empleadora puede cumplir con su obligación de otorgar sala cuna cuando se cumplan los requisitos. Artículo 203, incisos primero, cinco y séptimo y Artículo 204.

El empleador o empleadora puede cumplir con su obligación:

- ✓ Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente al lugar de trabajo.
- ✓ Cuando las empresas administradas bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, 20 o más trabajadoras que se encuentren en una misma área geográfica, previa autorización del Ministerio de Educación, construyen o habilitan y mantienen servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños y niñas de las trabajadoras de todos ellos.
- ✓ Pagando los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos o hijas menores de 2 años. En este caso, el empleador o empleadora designará la sala cuna, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

El empleador o empleadora debe pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

Por último, respecto del mantenimiento de las salas cunas es de costo exclusivo del empleador o empleadora, quien debe tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños y niñas, en los términos establecidos en las normas sobre autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial, según corresponda.

Bono compensatorio

El Código del Trabajo no obliga a pagar bono compensatorio (suma de dinero o compensatoria de los gastos asociados al cuidado de un menor de dos años en una sala cuna), cuando la empresa no pueda dar cumplimiento a la obligación de otorgar sala cuna.

Sin embargo, la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 642/41 del 5 de febrero del 2004, ha señalado que el derecho a sala cuna puede compensarse con un bono de modo excepcional mediante acuerdo entre las partes (empleador o empleadora y trabajadora), cuando las trabajadoras:

1. Laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles;
2. Se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos o hijas, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos;
3. Prestan servicios en horarios nocturnos;
4. Cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que la niña o el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna. En este caso se debe presentar certificado médico que prescriba que la asistencia del menor a una sala cuna no es recomendable para su salud. La Dirección del Trabajo señala que el certificado médico constituye un antecedente suficiente para que la trabajadora y el empleador o empleadora, si así lo consideran y de manera **excepcional**, acuerden un bono compensatorio.

De acuerdo a la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 1425 del 20 de noviembre de 2023, sólo en estos casos las partes (trabajadora y empleador o empleadora) pueden pactar un bono compensatorio por un monto equivalente a los gastos para financiar la sala cuna de la localidad de que se trata.

Requisitos para pactar un bono compensatorio.

Se debe solicitar autorización previa a la Dirección del Trabajo, acreditando la concurrencia de los casos de excepción señalados anteriormente.

La única excepción es la contraindicación médica de asistencia a sala cuna, caso en el cual basta con presentar el certificado médico, sin necesidad de solicitar autorización a la Dirección del Trabajo.

Consideraciones Tributarias y Previsionales

- **El bono compensatorio no constituye renta:**
  Al tener naturaleza indemnizatoria/compensatoria de un gasto, el bono no constituye remuneración. Por lo tanto, no es imponible ni tributable, siempre que el monto sea razonable y justificado en el costo del servicio.
- **No es base de cálculo:**
  No debe incluirse en la base de cálculo para indemnizaciones por años de servicio.

Proyecto de ley Boletín N° 14.782-13

Este proyecto de ley que se encuentra en la Comisión de Educación del Senado en primer trámite constitucional, resuelve varios problemas que presenta la actual ley de sala cuna:

1. Desvincula el costo de sala cuna de la contratación de mujeres, cambiando el cumplimiento de pago directo a partir de la mujer número 20 contratada (sea teniendo o pagando salas cunas) por un pago indirecto a través de una cotización, por las personas contratadas que favorece la formalidad y contratación de mujeres.
   Lo anterior, mediante la creación de un Fondo de Sala Cuna integrado por una cotización del 0,3% imponible a cargo del empleador, quedando finalmente en un 0,2% (0,1% se rebaja del Seguro de Cesantía) y aporte anual del Estado.
2. Promueve la inserción laboral de las mujeres que son madres, quienes podrán salir a buscar trabajo por contar con el apoyo al cuidado de salas cunas. Y se impulsará su formalización, porque se agrega a las y los trabajadores independientes.
3. Incluye a todas las madres trabajadoras dependientes, independientes y de casa particular.
4. Asume el principio de corresponsabilidad parental, porque es un derecho para ambos padres: trabajadores dependientes, independientes y de casa particular.

Algunos datos

Sobre sala cuna:
realidad para reflexionar

Datos Zoom de Género:
Especial Sala Cuna. Noviembre de 2025. ChileMujeres, OCEC UdP y Cámara de Comercio de Santiago.

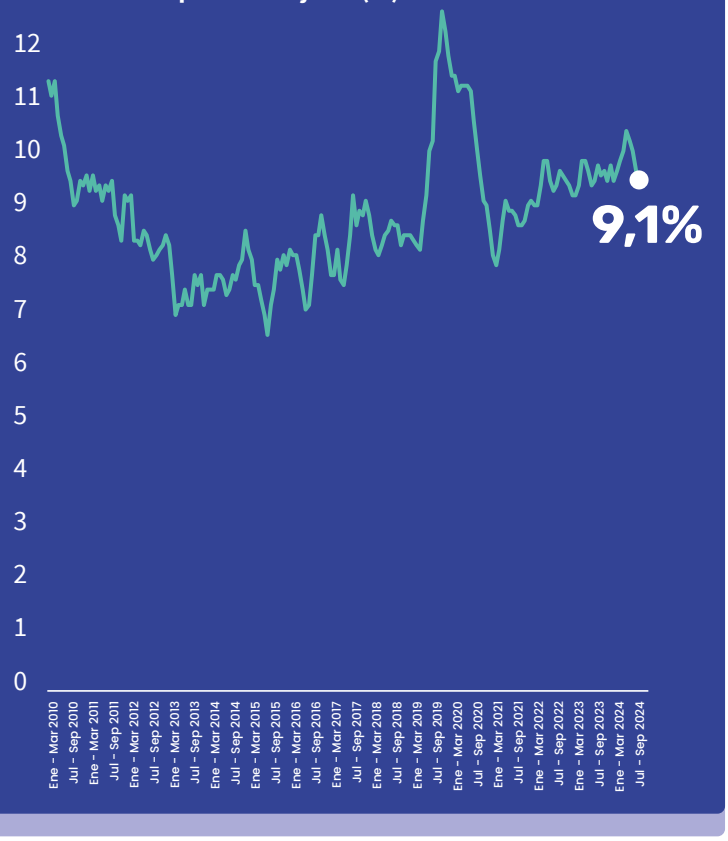
Efectos de la actual regulación de la ley de sala cuna vigente:

1. Elevado desempleo femenino

El desincentivo a contratar mujeres generado por la regulación actual de sala cuna se vuelve aún más perjudicial en el actual contexto laboral, en donde llevamos 20 meses consecutivos con la tasa de desempleo femenino en niveles de 9% o más, tal como se observa en la **Figura 1**.

Así, desligar el costo del derecho a sala cuna de la contratación de mujeres es un paso esencial en el proceso de reducir los mayores costos relativos de contratación de mujeres, fomentando su empleabilidad, lo que se vuelve particularmente acuciante en el contexto actual de elevado desempleo femenino.

Figura 1
Tasa de desempleo de mujeres (%)



2. Brechas de Género de Participación Laboral

Según datos de la CASEN 2022, a nivel agregado la tasa de participación entre hombres es de 73% mientras que en el caso de las mujeres dicha tasa alcanza a 52%, lo que se traduce en una brecha de género de participación laboral de 21 puntos porcentuales (pp) en desmedro de las mujeres. Sin embargo, esta brecha es mucho más profunda entre padres y madres con hijos/as de 2 años o menos.

Mientras que, entre los padres con hijos/as menores a 2 años la tasa de participación es de 97,3%, en el caso de las madres de hijos/as menores de 2 años esta cifra alcanza a 59,8%, con lo que la brecha asciende a 37,5 pp **(Tabla 1)** en este segmento.

Al analizar las cifras de tasa de participación de padres y madres de hijos/as menores de 2 años por quintiles de ingreso autónomo, se observa que la brecha de participación laboral es más grande mientras menor es el nivel de ingresos. En el caso del segundo quintil de menores ingresos la brecha aumenta a 44,1 pp en desmedro de las mujeres mientras que, para el quintil de menores ingresos, esta cifra alcanza a 57,9 pp **(Tabla 2).**

Tasa de participación laboral agregada y por tenencia de hijos/as menores de 2 años según sexo

TABLA 1	Hombres	Mujeres	Brecha
Agregado	73,0%	52,0%	-21,0 pp
Con hijos menores a 2 años	97,3%	59,8%	-37,5 pp

Fuente: *Elaboración propia en base a datos procesados de la CASEN 2022*

Tasa de participación laboral de padres y madres de hijos/as menores de 2 años según quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar

TABLA 2	Padres con hijos menores a 2 años	Madres con hijos menores a 2 años	Brecha
Total	97,3%	59,8%	-37,5 pp
I	94,3%	36,4%	-57,9 pp
II	97,0%	52,9%	-44,1 pp
III	97,8%	67,1%	-30,7 pp
IV	98,7%	79,8%	-18,9 pp
V	99,3%	90,0%	-9,3 pp

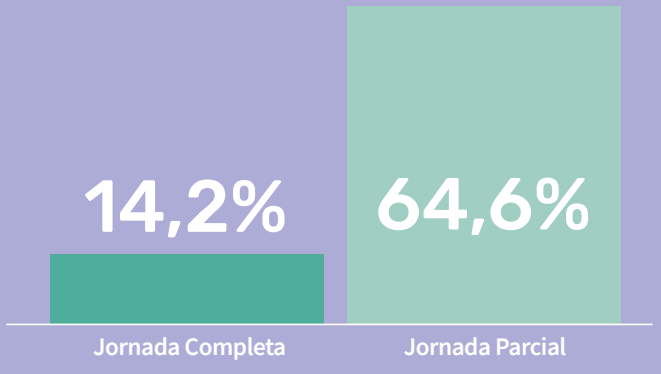
Fuente: *Elaboración propia en base a datos procesados de la CASEN 2022*

3. Elevada informalidad en los trabajos a jornada parcial

Las cifras muestran que las mujeres se emplean en una proporción significativamente mayor que los hombres en empleos a jornada parcial (30 horas habituales o menos a la semana). Según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE, al trimestre julio–septiembre 2025, el 27,3% de las mujeres trabaja en un empleo a jornada parcial mientras que, en el caso de los hombres esta cifra alcanza el 15,1%.

Al analizar las cifras de informalidad, entre las mujeres se observa una diferencia bastante pronunciada entre aquellas que trabajan a jornada parcial y quienes trabajan a jornada completa. La tasa de ocupación informal entre las mujeres que trabajan a jornada parcial asciende a 64,6% mientras que, entre quienes trabajan a jornada completa dicha tasa alcanza el 14,2% **(Figura 2).**

Figura 2
Tasa de ocupación informal entre mujeres según tipo de jornada (jul - sep 2025)



Fuente: *Elaboración propia en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo*

El actual diseño de sala cuna desincentiva con mayor fuerza la contratación de mujeres a jornada parcial, pues ellas trabajan una menor cantidad de horas en la organización, pero en la norma son contabilizadas igual que una mujer que trabaja a tiempo completo, lo que encarece relativamente más la contratación de las mujeres que trabajan a jornada parcial en comparación a las que lo hacen a jornada completa. Así, para una empresa que está planificando sus decisiones de contratación no es lo mismo contratar 10 mujeres a jornada completa que 20 mujeres a jornada parcial, porque en el primer caso no están obligadas a otorgar sala cuna, mientras que en el segundo caso sí lo están.

4. Desincentivo a la contratación de mujeres

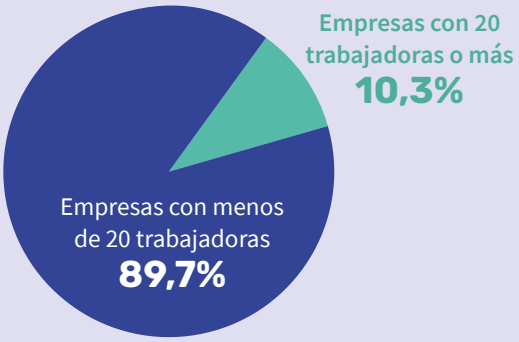
El diseño actual de la legislación de sala cuna, al establecer un umbral de 20 mujeres contratadas para que se gatille la obligación a las empresas de tener o pagar sala cuna, provoca que las empresas eviten contratar a 20 mujeres o más. Este desincentivo a la contratación afecta a todas las mujeres, independiente de que estén o no en edad fértil, de su jornada o cualquier otra característica. En consecuencia, las empresas que aún están por debajo del umbral tienen un desincentivo a contratar mujeres en general.

Las cifras procesadas de la ENCLA 2023 muestran que sólo el 10,3% de las empresas cuenta con 20 o más mujeres contratadas como se observa en la **Figura 3**.

En las empresas medianas y grandes es mayor el porcentaje de empresas que tiene menos de 20 mujeres contratadas en comparación con las que cuentan con menos de 20 hombres contratados, como se observa en la **Tabla 3**. Así, en las empresas medianas (con 50 a 199 trabajadores/as) el 44,7% tiene menos de 20 trabajadoras contratadas, mientras que sólo el 7,4% presenta menos de 20 hombres contratados. Por su parte, en las empresas grandes (que tienen 200 o más trabajadores/as contratados) el 5,2% tiene menos de 20 mujeres contratadas y apenas el 1,1% tiene menos de 20 hombres contratados. La comparación es útil porque la regulación actual no genera costos asociados a sala cuna por contratar hombres independiente de su cantidad, mientras que sí los puede generar si la empresa contrata 20 mujeres o más. Si bien estas cifras no permiten establecer causalidad, el hecho que sea mayor la proporción de empresas medianas y grandes que contratan menos de 20 trabajadoras que la proporción de estas empresas que contratan menos de 20 trabajadores hombres es consistente con el desincentivo que la legislación genera para contratar 20 mujeres o más en una empresa.

El diseño actual de la legislación de sala cuna, al establecer un umbral de 20 mujeres contratadas para que se gatille la obligación a las empresas de tener o pagar sala cuna, provoca que las empresas eviten contratar a 20 mujeres o más.

Figura 3
Distribución porcentual de empresas según número de trabajadoras contratadas



Fuente: *Elaboración propia en base a datos procesados de la ENCLA 2023*

Los datos procesados de la ENCLA 2023 muestran que, entre las empresas que tienen 20 trabajadoras o más, el porcentaje de empresas que no tiene contratadas a mujeres con hijos/as de 2 años o menos aumenta entre las empresas pequeñas, tal como se observa en la **Tabla 4.** Entre todas las empresas con 20 trabajadoras o más, el 26,3% no tiene contratadas trabajadoras con hijos/as menores de 2 años. Entre las empresas pequeñas que tienen 20 o más trabajadoras, el 50,5% no tiene contratadas mujeres con hijos/as menores de 2 años, lo que implica que en esas empresas, a pesar de que bajo la legislación actual estarían obligadas a otorgar el derecho de sala cuna si contrataran a una mujer que esté en dicha situación, en la práctica no están incurriendo en dicho costo al no tener contratada a ninguna mujer con hijos/as menores de 2 años. En las empresas medianas con 20 trabajadoras o más sólo el 18,3% no tiene contratadas mujeres con hijos/as menores de años, mientras que en las empresas grandes con 20 trabajadoras o más esta cifra baja al 11,8%. que contratan menos de 20 trabajadores hombres es consistente con el desincentivo que la legislación genera para contratar 20 mujeres o más en una empresa.

Este patrón es esperable, puesto que las empresas de menor tamaño tienen menos espaldas financieras, por lo que, si están obligadas a incurrir en el costo del derecho a sala cuna por contratar a una mujer con hijos/as menores de 2 años, es más probable que eviten contratarlas en comparación a empresas de mayor tamaño.

Porcentaje de empresas medianas y grandes que tienen menos de 20 mujeres contratadas y menos de 20 hombres contratados

TABLA 3	% de empresas con menos de 20 mujeres contratadas	% de empresas con menos de 20 hombres contratados
Mediana	44,7%	7,4%
Grande	5,2%	1,1%

Fuente: *Elaborado en base a datos procesados de la ENCLA 2023*

Porcentaje de empresas con 20 o más trabajadoras que no tenía contratadas trabajadoras con hijos/as menores de 2 años

TABLA 4	
Total empresas con 20 trabajadoras o más	26,3%
Pequeña	50,5%
Mediana	18,3%
Grande	11,8%

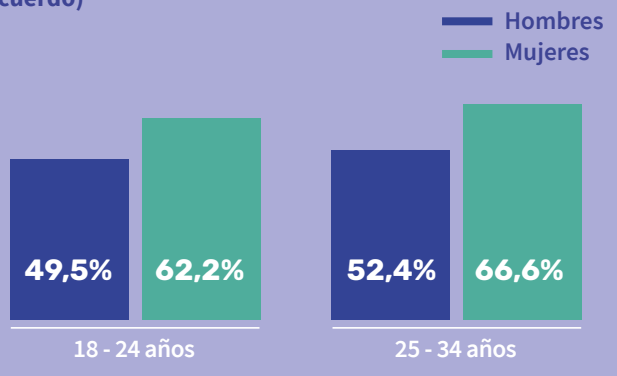
Fuente: *Elaborado en base a datos procesados de la ENCLA 2023*

5. Percepción de desventaja en el ámbito laboral asociado a tener hijos(as)

Según una encuesta realizada a trabajadores asalariados formales en el estudio de Acuña y Bravo (2025), al preguntar a jóvenes (18 a 24 años) y adultos jóvenes (25 a 34 años) respecto al grado en que está de acuerdo si el hecho de tener hijos/as genera una desventaja en el ámbito laboral respecto a quienes no los tienen. Los resultados, que se presentan en la **Figura 4**, muestran que hay una mayor proporción de mujeres en comparación a los hombres que están de acuerdo con esta afirmación, aunque en ambos grupos dicha proporción es alta.

Entre los jóvenes, el 62,2% de las mujeres señala estar de acuerdo con que tener hijos/as genera una desventaja en el ámbito laboral y en el caso de los hombres, la cifra es de 49,5%. En el caso de adultos jóvenes el 66,6% de las mujeres está de acuerdo con esta afirmación y en el caso de los hombres esta cifra alcanza a 52,4%.

Figura 4
Porcentaje de encuestados que señala estar de acuerdo con que tener hijos genera una desventaja en el ámbido laboral respecto a quienes no tiene hijos según tramo etario (suma de los que señalan estar algo de acuerdo + totalmente deacuerdo)



Fuente: *Elaboración propia en base a información del estudio "La transición de la juventud a la adultez: mercado laboral y protección ante contingencias", OCEC UDP y Cajas de Chile.*

6. Envejecimiento de la población y caída de la fecundidad

Las cifras provisionales para el año 2024 indican que la tasa global de fecundidad se redujo a 1,03 hijos/as promedio por mujer, la más baja en la historia de Chile. El proceso de envejecimiento de la población se ha traducido en una baja de la proporción de la población de 0 a 2 años, tal como se observa en la **Figura 5**. Así, en 1992 el 6,6% de la población tenía entre 0 a 2 años, cifra que se redujo a 4,4% en 2010 y a 3,5% en 2025. Las estimaciones indican que esta cifra bajará a 2,8% hacia 2050.

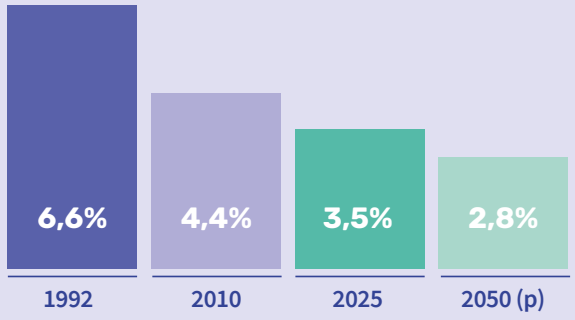
Si bien la disminución de la natalidad y la fecundidad tiene diversas causas, el hecho de que las leyes laborales asociadas al cuidado encarezcan la contratación femenina, generando brechas de género de empleabilidad y salariales, puede contribuir al desincentivo a tener hijos/as. Como se señaló previamente, las cifras muestran que la mayoría de las mujeres jóvenes y adultas jóvenes considera que tener hijos/as genera una desventaja en el ámbito laboral respecto a quienes no tienen hijos/as. En la medida que no cambiemos esta realidad es muy difícil que se puedan revertir estas tendencias demográficas.

Debido a los cambios demográficos el número de asalariados formales del sector privado de 45 años o menos que viven en hogares con presencia de menores entre 0 a 2 años muestra una clara tendencia a la baja, que comenzó alrededor de 2015, tal como se observa en la **Figura 6**.

Este antecedente es relevante a considerar desde el punto de vista del gasto fiscal de una reforma a la regulación de sala cuna, pues, a diferencia de gastos relacionados a áreas como salud o pensiones que tienen una presión alcista hacia el futuro, en este ámbito la situación es más bien la contraria, al menos en el corto plazo.

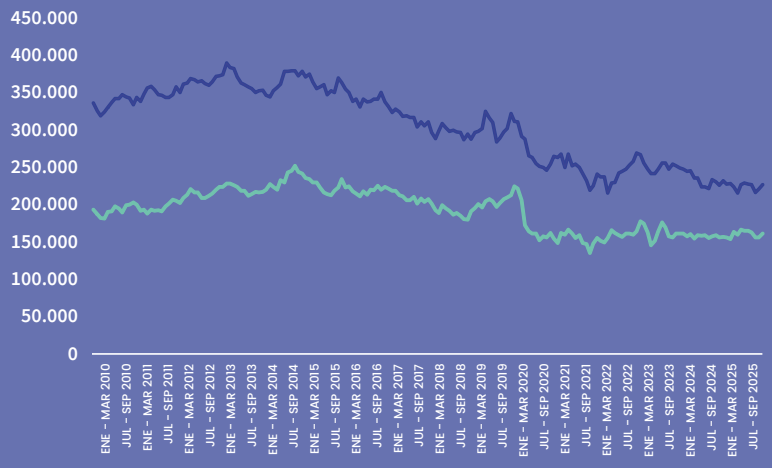
Las cifras provisionales para el año 2024 indican que la tasa global de fecundidad se redujo a 1,03 hijos/as promedio por mujer, la más baja en la historia de Chile.

Figura 5
Porcentaje de la población que tiene entre 0 a 2 años



Fuente: *Elaborado en base a proyecciones de población del INE Censo 2017*

Figura 6
Asalariados formales del sector privado de 45 años o menos que viven en hogares con presencia de niños de 0 a 2 años



Fuente: *Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE*

Datos Zoom de Género: Indicadores Laborales de Hombres y Mujeres con Niñas y Niños de Hasta Dos Años. Diciembre de 2025. ChileMujeres, OCEC UdP y Cámara de Comercio de Santiago.

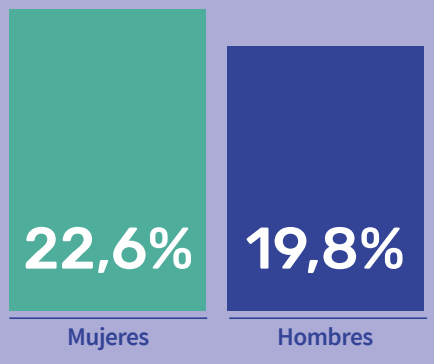
Debido al acelerado proceso de cambio demográfico, se observa que la población y la fuerza laboral de 46 años o menos que vive en hogares con presencia de menores de hasta 2 años se está contrayendo. Desde enero – marzo 2010, en este segmento la fuerza laboral se contrajo en 116.518 mujeres y 225.105 hombres.

Las cifras muestran que en el segmento de la población de 46 años o menos que vive en hogares con presencia de menores de 2 años, las mujeres tienen una participación significativamente menor a la de los hombres y una tasa de desempleo muy superior. Las mujeres que tienen empleo sufren una mayor tasa de ocupación informal, mayor prevalencia de subempleo por insuficiencia de horas y menor inserción en empleos de jornada completa. Al trimestre agosto – octubre 2025, las mujeres de este segmento presentan una tasa de ocupación informal de 22,6% mientras que para los hombres esta cifra asciende a 19,8% **(Figura 7)**. Estas tasas se derivan de la presencia de 71.330 mujeres ocupadas informales y de 75.430 hombres en la misma situación.

Además, la tasa de desempleo de las mujeres de 46 años o menos que viven en hogares con presencia de menores de 2 años se ubicó en 7,5%, superando en 2,2 pp a la observada entre los hombres con estas características. **Para este segmento de mujeres, en el trimestre agosto – octubre se registraron 25.493 mujeres desocupadas.**

Debido al acelerado proceso de cambio demográfico, se observa que la población y la fuerza laboral de 46 años o menos que vive en hogares **con presencia de menores de hasta 2 años se está contrayendo.**

Figura 7
Tasa de ocupación informal de la población de 46 años o menos que vive en hogares con presencia de menores de 2 años según sexo (%), (trimestre agosto-octubre 2025)



Fuente: *Elaborado en base a datos procesados de la ENE del INE*

Principales indicadores laborales de la población de 46 años o menos que vive en hogares con presencia de menores de 2 años según sexo (trimestre agosto-octubre 2025)

	Hombres	Mujeres	Brecha
Tasa de participación	87,0%	60,3%	-26,7 pp
Tasa de ocupación	82,3%	55,8%	-26,5 pp
Tasa de desempleo	5,3%	7,5%	2,2 pp
Tasa de ocupación informal	19,8%	22,6%	2,8 pp
Población fuera de la fuerza laboral	13,0%	39,7%	26,7 pp

Fuente: *Elaborado en base a datos procesados de la ENE del INE*

Respecto a la inserción de los ocupados se identifican varios elementos. La tasa de ocupación informal en el segmento de ocupados de 46 años o menos que vive en hogares con presencia de menores de 2 años es del 22,6% en el caso de las mujeres y del 19,8% en el caso de los hombres. Estas cifras se derivan de la presencia de 71.330 mujeres ocupadas informales en este segmento y 75.430 hombres que se encuentran en la misma situación. Así, las mujeres de este segmento tienen una tasa de ocupación informal que es 2,8 pp superior a la de los hombres, tal como se aprecia en la **Figura 8.**

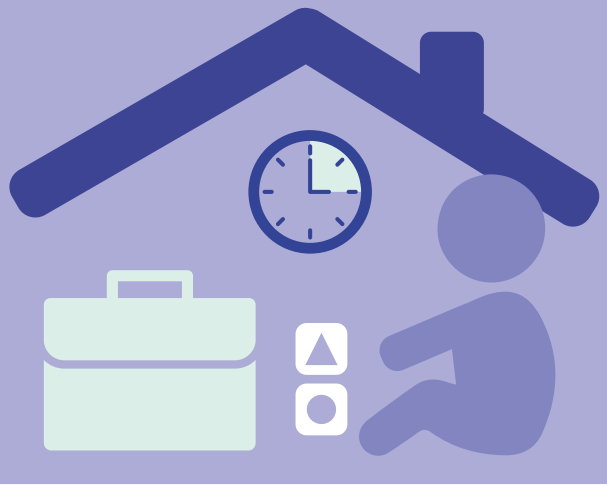


Figura 8

Descomposición de los ocupados de 46 años o menos que vive en hogares con presencia de menores de 2 años según sexo por tipo de jornada (trimestre agosto-octubre 2025)

	Hombre	Mujer	Brecha
Jornada parcial voluntaria	6,7%	19,0%	-12,3 pp
Jornada parcial involuntaria	3,0%	6,1%	-3,1 pp
Jornada completa	90,3%	75%	15,3 pp

Se excluyen observaciones que no pudieron ser clasificadas.
La suma de la 3 categorías puede diferir muy ligeramente de 100 por razones de redondeo
Fuente: *Elaborado en base a datos procesados de la ENE del INE*

Fuentes

- *Guía de Corresponsabilidad Parental para Personas y Empresas. ChileMujeres, Antofagasta Minerals. 2024. Guías para personas y empresas descargas - ChileMujeres*
- *Zoom de Género: Especial sala cuna. Noviembre de 2025.OCEC UdP, ChileMujeres y Cámara de Comercio de Santiago. https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/11/Zoom-de-Genero_-Sala-Cuna-2025.pdf*
- *Zoom de Género: Indicadores laborales de hombres y mujeres con niñas y niños de hasta dos años. Diciembre de 2025. OCEC UdP, ChileMujeres y Cámara de Comercio de Santiago. https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/12/Zoom-de-Genero-No-34-Diciembre.pdf*
- *Código del Trabajo: artículos 203 y 205.*
- *Código del Trabajo de 1931.*
- *Ordinario N°642/41. Dirección del Trabajo. 5 de febrero de 2004.*
- *Ordinario N° 1425. Dirección del Trabajo. 20 de noviembre de 2023.*
- *Ordinario N°794. Dirección del Trabajo. 28 de noviembre de 2025.*
- *Convenio sobre la Protección de la Maternidad (núm.3). Organización Internacional del Trabajo. 1919.*
- *Convención sobre los Derechos del Niño. Naciones Unidas. 1989.*