

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Avances, experiencias exitosas y desafíos



Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Avances, experiencias exitosas y desafíos

Paulina von Geldern Martel¹

Resumen

El presente artículo analiza las políticas de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar (CVLPF), destacando su creciente relevancia ante cambios demográficos, sociales y laborales. Se revisan políticas internacionales exitosas en tres áreas clave: permisos parentales, servicios de cuidado infantil y flexibilidad laboral. A la luz de la evidencia internacional y de la nueva Ley de Conciliación (2024), se analizan los desafíos pendientes de Chile, como la baja participación masculina en cuidados, la escasa cobertura de servicios y la necesidad de implementar medidas de flexibilidad.

Palabras clave

Conciliación trabajo y familia – Políticas públicas – Medidas de conciliación – Experiencia comparada

1. Introducción

Cuando pensamos en conciliación entre vida laboral, personal y familiar (en adelante CVLPF), probablemente imaginemos a una mujer de mediana edad que tiene que compatibilizar sus responsabilidades laborales, familiares y maternas, pero no es el único ejemplo. También enfrenta este problema un hombre mayor que cuida a su madre enferma, mientras cumple su rol de esposo, padre y empleado; una joven que trabaja para costear su formación profesional, que al salir de su jornada debe asistir rápidamente a clases; o una pareja recién casada que vive en la periferia de la ciudad y regresa tarde y agotada tras una larga jornada laboral y extensos traslados en transporte público. Todas estas personas intentan conciliar sus compromisos, responsabilidades e intereses personales con sus obligaciones laborales, buscando mantener una buena calidad de vida y desarrollarse de manera armónica.

Actualmente, una serie de fenómenos, muchos de ellos presentes a nivel mundial, han contribuido a visibilizar la necesidad de alcanzar este equilibrio. Entre ellos están los cambios demográficos y sociales, como la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral y la consiguiente postergación de la maternidad y la baja en las tasas de fertilidad; el envejecimiento de la población que ha incrementado la demanda de cuidados de personas dependientes, unido a los cambios en la estructura familiar, que ha mermado los mecanismos de apoyo informal; el incremento de algunas formas de flexibilidad laboral; y la escasez de políticas sociales de apoyo a la familia, como la baja cobertura de programas públicos para el cuidado de niños y niñas preescolares y personas en situación de dependencia y/o discapacidad, problemas de transporte público, acceso a agua potable, etc. (Arriagada, 2005; Fundación Chile Unido, 2018; ILO, 2005; Matabanchoy Tulcan et al., 2019; Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2024; OIT, 2011).

En nuestro país, entró en vigor a comienzos del año 2024 la llamada Ley de Conciliación, inserta en una agenda de modernización laboral con enfoque de género y de derechos. Dicho cuerpo normativo ha permitido avances sustantivos, gracias a los derechos que reconoce a las personas trabajadoras que ejercen tareas de cuidado no remunerado y a quienes se benefician de estos. Sin embargo, las demandas sociales sobrepasan las medidas y normas vigentes, por lo que es necesario seguir progresando en la materia.

¹ Psicóloga, Investigadora del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Mail: pvongeldern@dt.gob.cl

El objetivo de este artículo es identificar cuáles son las principales políticas de intervención implementadas en otros países que contribuyen a mejorar la calidad de vida en el ámbito de la conciliación. Específicamente, se busca distinguir qué es lo que las diferencia, qué requisitos se deben cumplir para acceder a estas y qué dificultades persisten. A partir de estos hallazgos, se esbozan desafíos y prioridades para el diseño de futuras políticas de conciliación en Chile.

2. Nota metodológica

El presente estudio es de tipo exploratorio y se enmarca en un enfoque cualitativo de revisión narrativa de literatura. Esta estrategia, a diferencia de la revisión sistemática, permite una aproximación más flexible y crítica a la literatura existente, al priorizar la interpretación y el análisis temático por sobre la exhaustividad documental, y el ajuste del diseño a la naturaleza y valor de la información disponible y los objetivos del estudio (Booth et al., 2016).

Los textos elegidos corresponden a artículos de revistas académicas e informes gubernamentales y de organismos internacionales, publicados en los últimos veinte años, en español o inglés, referidos a políticas públicas implementadas por los estados en favor de las personas trabajadoras en torno a tres ámbitos: permisos de maternidad y paternidad, servicios de cuidado infantil y medidas de flexibilidad laboral. La definición de estos surge del análisis de la bibliografía consultada respecto de las políticas públicas que favorecen la CVLPP (Addati et al., 2022; Gromada & Richardson, 2021; OIT, 2011; Ortega, 2012; Varas Marchant. y Caamaño Rojo, 2023).

3. Antecedentes

En Chile, el promedio anual de horas efectivamente trabajadas por persona ha sido históricamente mayor a la media de las naciones que forman parte de la OCDE, cifra que alcanza las 211 horas para 2023 (OECD Data Explorer, s.f.). Según datos recogidos en la Encuesta Laboral (Encla) de 2023, el 87% de las personas contratadas por empresas del sector privado formal con más de cinco trabajadores prestó servicios durante 40 horas o más a la semana, es decir, jornada completa, y solo el 6% lo hizo por una fracción menor. A su vez, en un 32,9% de las empresas se reportó la realización de trabajo extraordinario, el que fue ejecutado por el 22,7% de las personas contratadas (Dirección del Trabajo, 2025). Estos datos dan cuenta que, al menos en este sector, el tiempo que las personas dedican al trabajo remunerado es alto, y que modalidades flexibles como la jornada parcial son poco frecuentes entre los asalariados.

El teletrabajo, otra forma de flexibilidad, también tiene una cobertura limitada. Según la Encla, en 2022 solo el 15,2% de las empresas contaba con personas desempeñándose bajo esta modalidad. Entre aquellas que nunca la habían adoptado, la razón principal -mencionada por el 78,5 %- es que consideran que sus actividades económicas requieren realizarse de forma presencial. Esto contrasta con la disposición eminentemente positiva que muestran hacia el teletrabajo tres de cada cuatro personas (74,4%) que se desempeñan en empresas donde sí ha existido esta opción (Dirección del Trabajo, 2025).

A nivel individual, la presión por conciliar afecta principalmente a las mujeres, dada la tradicional asignación de roles. La II ENUT (INE, 2025a) constató que, en nuestro país, con independencia de la situación laboral, la edad y el nivel educacional, los hombres dedican menos tiempo al trabajo no remunerado que las mujeres, brecha que bordea las dos horas para un día de semana tipo. Como se observa, aunque ellas tengan un empleo remunerado y convivan con un hombre adulto que pudiese asumir el rol, la incorporación masiva al mercado de trabajo implicó un incremento en sus obligaciones (Carrasco y Barraza, 2023; ComunidadMujer, 2019), sobrecarga que constituye una desventaja, tanto para ingresar al mercado del trabajo y mantenerse en él, como para acceder a empleos de calidad y desarrollar su carrera, limitando la autonomía económica y el desarrollo de sus proyectos personales (Observatorio sobre la Ley N°21.645, Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, 2024). Este contexto permite comprender, en parte, la baja en la tasa global de fecundidad a

nivel mundial, y que en Chile alcanza niveles alarmantes, 1,16; muy por debajo de la tasa de reemplazo que es de 2,1 (INE, 2025b).

La influencia recíproca entre trabajo y vida personal-familiar recibe distintos nombres, que, a su vez, aluden a concepciones diferentes. En el presente artículo se utilizará la palabra conciliación, que refiere a la necesidad de equilibrar las demandas que surgen de estas esferas de la vida (Andrade y Landero, 2015), y refleja las tensiones existentes (OIT, 2011). La conciliación entre vida laboral y personal representa un desafío atravesado por fenómenos complejos y multidimensionales, cuya comprensión exige modelos analíticos capaces de abordarlos en toda su profundidad.

Una posible vía de análisis se sitúa en el plano **individual**, al considerar cómo estos espacios de desarrollo personal interactúan e inciden en el bienestar del sujeto y su entorno familiar, así como las estrategias que pueden adoptar para mejorar su calidad de vida (Allen et al, 2013; Andrade y Landero, 2015; Arteaga-Aguirre et al, 2021; Borgmann et al, 2019; Greenhaus & Beutell, 1985). Otro enfoque relevante es el **organizacional**, centrado en las prácticas de gestión que favorecen el equilibrio entre las responsabilidades personales y laborales, y en los beneficios que dicho equilibrio puede generar en los resultados de la empresa (Fundación Chile Unido, 2018; IESE Business School y ESE Business School, 2019; ISP, 2022; Jayasekaran et al., 2019).

Por su parte, este artículo aborda el fenómeno desde una perspectiva **global**, con el objetivo de comprender cómo el entorno social (por ejemplo, la institución familiar), cultural (valores, creencias, etc.), económico (y su impacto en las condiciones de empleo), y las políticas sociales vigentes (como subsidios familiares o sistemas integrales de cuidado) influyen en la manera en que la población satisface relacionadas con la CVLPP (ILO, 2005; OIT, 2011; OIT y PNUD, 2009; Ortega, 2012).

4. Los desafíos de conciliar

A partir de la revisión bibliográfica, se presentan a continuación tres ámbitos de conciliación relevantes para el quehacer institucional, junto con una reseña de las políticas implementadas por diversos países.

4.1. Permisos de maternidad y paternidad

El descanso laboral que beneficia a las trabajadoras en el periodo alrededor del parto, conocido como licencia o permiso de maternidad, es una de las medidas protectoras que goza de mayor legitimidad y aplicación a nivel mundial, considerando su contribución al desarrollo infantil y bienestar familiar. Esta política pública está consagrada en el primer instrumento de la OIT sobre la materia, que data del año 1919², y se ha visto fortalecido en los posteriores convenios de los años 1952 y 2000. De acuerdo con la normativa internacional laboral vigente³, debiese tener una duración mínima de 14 semanas, alcanzando idealmente las 18, y asegurar en tal periodo un ingreso de a lo menos dos tercios de la renta anterior, igualándola en los países donde esto sea posible.

Según datos de la propia OIT para el año 2021 (Addati et al., 2022), en 184 países la legislación incluía licencia de maternidad, siendo Tonga el único que no contaba con dicha prerrogativa. Respecto de la extensión, en 120 países se ofrece el periodo mínimo de 14 semanas, siendo Europa y Asia Central las regiones donde todos los integrantes cumplen; en tanto que en América Latina y el Caribe, aunque los 32 países reconocen el derecho a licencia de maternidad, solo 15

² Convenio núm. 3 sobre protección a la maternidad.

³ Convenio núm. 183 y Recomendación núm. 191, de la OIT, ambos de 2000.

otorgan 14 semanas o más, entre los cuales se encuentran Venezuela, Chile, Brasil y Uruguay (OIT, 2022). En cuanto al pago que se otorga a las trabajadoras, la OIT encontró distintas modalidades vigentes en 2021: en 123 países ellas mantenían los ingresos anteriores, en 163 se les proporcionaba a lo menos el 67% del sueldo previo, y en 13 el monto no se ajustaba a las recomendaciones de dicho organismo, llegando al extremo de no contar con remuneración obligatoria fijada por ley en 3 países⁴ (Addati et al., 2022).

El permiso por paternidad, por su parte, ha ido ganando terreno en los marcos normativos locales: para el año 2021, de los 185 países estudiados por la OIT, 68 contaban con este derecho, y en 46 de estos se fijó un pago para sus beneficiarios. Sin embargo, a pesar de lo alentador que pueda parecer este panorama, existen importantes brechas que obstaculizan la esperada redistribución de tareas de cuidado entre progenitores. Una de ellas refiere a la extensión del permiso asignado a los padres: a nivel mundial (aunque con variaciones regionales considerables), el beneficio equivale a 1,3 semanas en promedio (o 9 días); esto es, 16,7 semanas menos que el otorgado a la madre (Addati et al., 2022).

Otra diferencia observada es su baja tasa de utilización, lo que se asocia a múltiples causas: la disminución de la remuneración y que esta sea cubierta por la entidad empleadora y no por un seguro social, las barreras profesionales y culturales, la posibilidad de traspasar el permiso a la madre, por mencionar las explicaciones con mayor mención (Addati et al., 2022; Álvarez et al., 2024; OIT, 2014). En el caso de Noruega, que está entre los países en que los padres toman más días de permiso (Lampert, 2024a) y un alto porcentaje hace uso de este (70%); se encontró que quienes menos lo utilizaban eran los que ocupaban puestos gerenciales y aquellos cuyas parejas tenían trabajos en jornada parcial (NUTS, 2022, citado en Lampert y Loiseau, 2024).

Para promover su uso, se han implementado distintas medidas. Una de las más comunes en los países ricos es conocida como *daddy quotas*, y consiste en establecer una parte de la licencia de uso exclusivo del padre⁵, es decir, intransferible, bajo el principio "úsala o piérdela" (Gromada & Richardson, 2021). Otros países, en tanto, han puesto en práctica campañas orientadas a facilitar cambios culturales que refuercen el valor de los padres como cuidadores (Addati et al., 2022). Canadá, por ejemplo, estableció en 2019 una licencia de 5 semanas para el segundo progenitor, con el fin de incentivar que ambos asuman un rol activo en el cuidado del recién nacido, la que además tiene un carácter inclusivo, al considerar también a parejas del mismo sexo y padres adoptivos en el beneficio. Japón, por su parte, ofrece una licencia de paternidad que mantiene el 100% de la remuneración por un periodo de 30 semanas, gracias a la cual han logrado que su uso se quintuple desde su implementación (Gromada & Richardson, 2021).

4.2. Servicios de cuidado infantil

A diferencia de lo que ocurre con los permisos parentales, que gozan de alta validación social y creciente cobertura, los servicios de cuidado han tenido un menor impacto como política de conciliación. Esto se debe, entre otros motivos, a modelos culturales tradicionales que priorizan que los infantes estén al cuidado de familiares (idealmente de la propia madre), problemas para acceder al servicio (de costo y disponibilidad), y dificultades prácticas (como horario de funcionamiento o distancia del hogar y/o lugar de trabajo) (Addati et al., 2022; Batthyány, 2015; Dirección de Estudios Sociales, Pontificia Universidad Católica de Chile, 2023).

A pesar de lo anterior, los servicios de cuidado infantil han demostrado tener un impacto positivo en distintos indicadores de participación en el mercado laboral de mujeres con hijos en edad preescolar (Addati et al., 2022; Halim et al, 2021); en la reducción del trabajo de cuidados no remunerado, y en el desarrollo de habilidades sociales, emocionales y cognitivas de los propios niños. Junto a ello, se ha visto que el acceso temprano a la educación es especialmente beneficioso para

⁴ Estos son: Estados Unidos, Papua Nueva Guinea y Tonga.

⁵ O progenitor no gestante, en el caso de parejas del mismo sexo.

niños provenientes de entornos desfavorecidos, pues les permite alcanzar el nivel de desarrollo de sus pares (Gromada & Richardson, 2021).

En 2021, UNICEF publicó un reporte donde se compararon las políticas de licencia parental y cuidado infantil de 41 países considerados ricos, entre los cuales se incluyó Chile. Para evaluar los servicios de cuidado infantil, consideró entre otras variables, las posibilidades de acceder a él, medido como la cantidad de niños menores de tres años que lo utilizaban y el número de niños cursando el año previo al ingreso a la escuela; lo que fue cotejado en los 28 países que ofrecían acceso gratuito a guardería. Como resultado, se encontró que solo 6 de ellos cubrían el cuidado de infantes menores de 3 años⁶, y que la jornada semanal que ofrecían era de 25 horas (en promedio), lo que no cubre las necesidades del progenitor que desempeñe un empleo a tiempo (Gromada & Richardson, 2021).

En España, por ejemplo, como parte del sistema de cuidados, existe una modalidad innovadora, que consiste en atención de infantes en grupos reducidos, de máximo 4 niños, en el domicilio de la persona cuidadora, lo que permite brindar una atención personalizada en un ambiente familiar, orientada por un proyecto educativo integral (Lampert, 2024b).

4.3. Medidas de flexibilidad laboral

Aunque no existe una única forma de definir la flexibilidad laboral, se puede entender como la modificación del esquema tradicional de una persona que trabaja en forma asalariada. Esto significa que se puede cambiar la duración de la jornada, cómo se distribuyen los periodos de trabajo y descanso y dónde se realiza (Alaimo et al., 2022; OIT, 2023).

La flexibilidad debiese ser fruto del acuerdo entre la parte empleadora y la trabajadora, esta última individualmente o representada en forma colectiva, para lo cual se requiere de un marco legal que lo permita. Sin embargo, también puede ser parte de las condiciones de empleo que se ofrezcan, es decir, que no obedezca a la voluntad o interés de la persona trabajadora, como ocurre, por ejemplo, en el caso de las jornadas parciales involuntarias que caracterizan el mercado laboral juvenil en Chile (Becker-Bozo y Boccardo, 2022).

Este tipo de políticas ha mostrado efectos tanto positivos como negativos en quienes las experimentan. Se ha visto, por ejemplo, que poder disponer de flexibilidad horaria puede asociarse a una mejor CVLPE, sin embargo, existen diferencias según cómo se implemente que afectan los resultados (OIT, 2023). También existen diversas opiniones respecto de su impacto en las desigualdades de género que enfrentan las mujeres; considerando que son ellas las que reciben mayor presión por cumplir con las responsabilidades familiares socialmente asignadas a la par de los compromisos laborales, se ven en mayor medida motivadas por acceder a alternativas como el teletrabajo o la jornada parcial, que refuerzan y perpetúan los estereotipos de género (Alaimo et al., 2022; ComunidadMujer, 2019; Carrasco y Barraza, 2023; Fagan et al., 2012). Un efecto similar se produce cuando este tipo de medidas está disponible solo para personas trabajadoras que tienen responsabilidades familiares, porque el beneficio puede ser visto como un “costo” asociado a este grupo, el cual queda en desventaja frente a los que no tienen este tipo de compromisos.

Europa es una región pionera en la materia. Por medio de Directivas ha dispuesto un marco regulatorio que establece estándares mínimos en resguardo de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, que una vez cumplidos, dan espacio a diversas formas de distribución de la jornada. Finlandia, por ejemplo, implementó en el año 2020 modalidades innovadoras, como el banco de horas y el trabajo por ciclos, junto a otros ajustes que permitieron ampliar la cobertura de los arreglos vigentes. En Reino Unido en tanto, los acuerdos de trabajo flexible, que incluyen el trabajo compartido y la jornada comprimida, son concebidos como un derecho de las personas trabajadoras y no como una prerrogativa exclusiva de la parte empleadora (Alaimo et al., 2022).

⁶ Estos países eran Bélgica, Dinamarca, Lituania, Noruega y Eslovenia.

5. Conclusiones

Las medidas exitosas implementadas en torno a las políticas de conciliación escogidas permiten mostrar los avances que se han experimentado a lo largo de varias décadas, de la mano de las directrices de la OIT y de otras instancias internacionales que han movilizado la temática. Sin embargo, oculta la situación de millones de personas trabajadoras que, por diversos motivos, no califican para acceder a los beneficios descritos, lo que representa un desafío, sobre todo para los países en desarrollo como el nuestro.

Mientras exista esta brecha, el diálogo social constituirá una potente herramienta para avanzar. Por tanto, el Estado y las organizaciones de la sociedad civil están llamados a colaborar para alcanzar acuerdos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres trabajadores.

Es importante que las políticas de conciliación sean comprendidas bajo un enfoque de derechos, es decir, que se reconozca el valor de estas como medio para garantizar los derechos de la comunidad, pues está demostrado que configuran un círculo virtuoso que contribuye al desarrollo económico y social de la población.

Por último, se requiere asumir un compromiso para atender situaciones emergentes, como la adaptación de estas medidas a personas migrantes, a quienes que pertenecen a la diversidad sexogenérica, y a la creciente población de la tercera edad, quienes merecen ser incorporados en propiedad al diseño de políticas sociales.

6. Anexo. Panorama de políticas de conciliación vida laboral, personal y familiar, diferencias entre países y experiencias destacadas

Tabla 1. Principales medidas implementadas en el mundo para la política de permisos de maternidad y paternidad

Tipo de permiso	Descripción	Diferencias entre países (mínimos ⁷ y máximos ⁸)	Países que aplican la medida y los más avanzados
Licencia o permiso de maternidad	Permiso para ausentarse del trabajo, antes y después del parto.	<ul style="list-style-type: none">• Duración⁹: 4-104 semanas.• Subsidio¹⁰: 25-120% del sueldo anterior¹¹.	<ul style="list-style-type: none">• Presente en 184 países.• Es más extenso en Georgia (104 semanas), seguido de Bulgaria (58 semanas).• El subsidio más alto se paga en Camboya y es del 120% (dura 13 semanas). En 93 países es del 100%.• En el caso de América Latina y el Caribe, de los 32 países revisados, todos cuentan con licencia maternal, pero solo en 15 se cumple el estándar mínimo de duración de la OIT de 14 semanas.
Permisos paternidad	Período reservado al padre o pareja de la progenitora que le permite ausentarse de su trabajo a causa del nacimiento de su hijo o hija.	<ul style="list-style-type: none">• Duración¹²: 1-197 días.• Subsidio: 70-100% del sueldo anterior¹³.	<ul style="list-style-type: none">• Existe en 115 países.• El permiso tiene la mayor extensión en Eslovaquia (197 días), seguido de Islandia y España (183 y 112, respectivamente).• El subsidio más alto corresponde al 100% del sueldo anterior y se otorga en 74 países por todo el tiempo que dure el permiso.• En América Latina y el Caribe, 20 países cuentan con este permiso en su legislación (de los 32 revisados).
Permiso paternal	Permiso para ausentarse del trabajo al que pueden acogerse los progenitores para cuidar de sus hijos o hijas al término de la licencia por maternidad y paternidad.	<ul style="list-style-type: none">• Duración¹⁴: 2-312 semanas.• Subsidio: 30-100% del sueldo anterior¹⁵.	<ul style="list-style-type: none">• Existe en 68 países, en 10 de los cuales es de uso exclusivo de las madres.• Hay 6 países que comparten la mayor extensión del permiso, pero con diferencias: en Kirguistán, Alemania y España, cada progenitor tiene derecho a 312 semanas; en Eslovaquia y Francia las semanas se reparten entre los padres, sin requisitos; y en Chequia a cada progenitor le corresponde la mitad del periodo.• Los países que pagan el 100% del subsidio durante todo el permiso son Emiratos Árabes Unidos y Montenegro.• En América Latina y el Caribe, solo 4 países (de los 32 revisados) cuentan con este permiso en su legislación. Estos son: Cuba, Ecuador, Uruguay y Chile.

Fuentes: Addati et al. (2022), OIT (2022).

⁷ Los mínimos consignados corresponden a países donde el permiso existe y es remunerado.
⁸ Los máximos aquí indicados corresponden a los de países en los que dicho porcentaje se mantiene durante todo el periodo autorizado por ley. Para facilitar la comparación de los datos, se excluyen aquellos casos en los que existe un tope, se trata de una “prestación a trato alzado” o están vinculados a parámetros locales, como el salario mínimo.
⁹ La duración de la licencia de maternidad, expresada en días o semanas, se entiende como un periodo continuo.
¹⁰ En numerosos países, el porcentaje del subsidio disminuye a lo largo de la licencia, y en algunos casos, existe un periodo sin remuneración.
¹¹ En 3 países, el permiso de maternidad no contempla un subsidio obligatorio. Estos son Estados Unidos, Papua Nueva Guinea y Sierra Leona.
¹² La duración de la licencia de paternidad, expresada en días, se entiende como días hábiles o laborables.
¹³ En 13 países, el permiso de paternidad no contempla un subsidio obligatorio. Estos son: Liberia, Zambia, Bahamas, Islas Vírgenes Británicas, Nueva Zelandia, Armenia, Azerbaiyán, Kazajistán, Kirguistán, Tayikistán, Belarús, Ucrania y Noruega.
¹⁴ La duración de la licencia parental se entiende como días “consecutivos”.
¹⁵ En 21 países, el permiso parental no considera el pago de subsidio obligatorio. Estos son: Egipto, Marruecos, Angola, Burkina Faso, Chad, Ecuador, Estados Unidos, Bahrein, Jordania, República Árabe Siria, Nueva Zelandia, Maldivas, Chipre, Israel, Turquía, Albania, Malta, Países Bajos, Macedonia del Norte, España y Reino Unido.

Cuadro 2. Resumen de las principales medidas implementadas en la política de cuidado infantil

Medida de cuidado infantil	Descripción	Diferencias entre países (mínimos y máximos)	Países que aplican la medida y los más avanzados
Programas de educación de la primera infancia (entre 0 y 2 años)	Guarderías organizadas que cuentan con un programa educacional orientado al desarrollo de habilidades cognitivas, físicas y socioemocionales necesarias para la participación en la escuela y sociedad.	<ul style="list-style-type: none">Financiamiento: en 8 es de cargo de los progenitores y en 21 países es gratuito. En la mayoría es selectivo¹⁶ (49,1%).Edad de ingreso: en 3 países acceden después de cumplir 1 año mientras que en 46 lo hacen con 6 meses de edad o menos.Extensión de la jornada: el mínimo es de 20 horas semanales y el máximo de jornada completa¹⁷.	<ul style="list-style-type: none">Están disponibles en 57 países.Hay 13 países que ofrecen acceso universal¹⁸ desde los 6 meses de edad (o antes). De estos, solo 7 garantiza el cuidado en jornada completa: Belarús, Federación de Rusia, Albania, Finlandia, Grecia, Montenegro y Macedonia del Norte.En América Latina y el Caribe, los países con mayor cobertura son Brasil y Uruguay.
Programas de educación preprimaria (entre los 3 años y el ingreso a la educación primaria)	Sistema organizado de atención que brinda una experiencia de aprendizaje sostenida y dirigida, a partir de un programa educativo.	<ul style="list-style-type: none">Financiamiento: es cubierto por los propios progenitores en el 14,3% de los países y por el Estado en el 60%.Edad de ingreso: en el 9,5% de los países acceden a partir de los 5 años, mientras en el 75,2% lo hacen desde los 3 años de edad.Extensión de la jornada: el mínimo es de 3 horas diarias y el máximo de jornada completa.	<ul style="list-style-type: none">Existen por ley en 105 países.En 44 países existe acceso universal desde los 3 años. De estos, en 12 se ofrece cuidado por la jornada completa: Cuba, China, Bulgaria, Chequia, Hungría, Federación de Rusia, Dinamarca, Estonia, Grecia, Islandia, Italia, Montenegro y Macedonia del Norte.En América Latina y el Caribe, este nivel educacional tiene una alta cobertura. La tasa bruta de matrícula¹⁹ supera el 90% en 8 países y en otros 10 está entre el 50 y el 90%.
Servicios domiciliarios de atención a la infancia	Servicio brindado por trabajadores domésticos habitualmente en su propio hogar, a quienes se otorga una licencia sujeta al cumplimiento de requisitos mínimos, reciben supervisión pedagógica periódica por parte de un organismo acreditado, y son contratados con fondos públicos.	Sin información.	Entre los países que cuentan con esta modalidad están Perú, Uruguay, España, Noruega y Luxemburgo.

Fuentes: Addati et al. (2022), Cifuentes (2023), Lampert (2024), OIT (2022), UNESCO, OCDE y Eurostat (2015).

¹⁶ El financiamiento selectivo o sujeto a comprobación de recursos significa que el costo de los servicios se reparte entre los progenitores y el Estado, previa comprobación de los recursos de estos, para no causarles dificultades financieras.

¹⁷ La información sobre las horas en que se brinda el servicio no está disponible o no resulta comparable en numerosos casos para la fuente consultada.

¹⁸ Se refiere a que todo el costo (o gran parte) es financiado por el Estado o por medio de impuestos generales.

¹⁹ La tasa bruta de matrícula es un indicador recopilado por la UNESCO que permite conocer la relación entre estudiantes matriculados en un nivel y la población en edad de cursarlo (OIT, 2022).

Cuadro 3. Resumen de las principales medidas implementadas en la política de flexibilidad laboral

Medida	Descripción	Diferencias entre países que aplican la medida y personas trabajadoras que acceden a ellas
Flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo	<p>Hay diversas formas en que puede implementarse. Las principales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horario flexible: las personas elijen la hora de inicio y término de la jornada de acuerdo a su conveniencia, dentro de ciertos parámetros. • Cuenta corriente de tiempo o banco de horas: sistema que permite acumular “créditos” o “débitos” de horas de trabajo, dentro de un margen. De esta manera, las personas pueden disponer de tiempo para labores de cuidado sin recurrir a sus vacaciones. 	<p>A nivel mundial, el 47,1% de las personas trabajadoras accedió durante 2015 a algún tipo de flexibilidad horaria, y su uso está más extendido en los países de Europa del Norte y menos en África. También se constató que es más frecuente en hombres que en mujeres, así como en trabajadores con niveles más altos de educación e ingresos.</p> <p>En la Unión Europea, en tanto, el 29,4% de las personas empleadas el 2018 declaró tener la posibilidad de disponer de días libres para atender responsabilidades de cuidado, siendo Eslovenia el país con la mayor proporción (60,4%) y Chipre el que tuvo menor tasa (3,8%).</p>
Reducción de la jornada laboral y suspensión del contrato de trabajo	<p>Se trata de una opción disponible para trabajadores que quieren dedicar tiempo al cuidado de sus hijos e hijas, posterior al término de los permisos parentales. Puede hacerlo disminuyendo el número de horas pactadas o interrumpiendo su actividad laboral. En ambos casos, ese tiempo no es remunerado.</p> <p>En el caso de la renuncia, la legislación puede considerar la solicitud de una reincorporación prioritaria dentro de un plazo.</p>	<p>Existen diferencias entre países respecto de los requisitos para poder optar a estas medidas, tales como la edad y condición de salud de los hijos bajo su cuidado, el número de horas que puede reducir la jornada, la cantidad de años que puede suspender voluntariamente su contrato de trabajo, entre otras.</p> <p>La reducción de la jornada laboral fue la principal medida de conciliación adoptada por las personas en Europa en 2018, utilizada por el 18% de las mujeres y el 3% de los hombres. Las diferencias entre países fueron evidentes: en Chequia, las mujeres representaron el 96,8% de quienes accedieron a esta medida, mientras que en Finlandia alcanzaron solo el 58,1%.</p> <p>Por su parte, la suspensión del empleo o interrupción de la carrera para cuidar a los hijos había sido utilizada al menos una vez por el 24,1% de las personas.</p>
Teletrabajo	<p>Modalidad en la cual la persona trabajadora desempeña sus funciones a distancia, haciendo uso de tecnologías de la información y la comunicación. Puede ser de forma exclusiva o alternando con jornadas presenciales.</p> <p>Aquellos que teletrabajan conservan los derechos de quienes laboran en forma presencial.</p>	<p>En algunos países está regulado por ley, como en Brasil, Colombia, Perú y Chile, en Latinoamérica; y España, Irlanda, Portugal, Singapur y Sudáfrica, en otras regiones.</p> <p>A su vez, el teletrabajo surge en otros países en el marco de acuerdos individuales, colectivos y/o de políticas públicas, como Bélgica, Estados Unidos (para el sector privado), India y Nueva Zelanda.</p> <p>Por último, también hay países que, aunque cuentan con cierta regulación, la implementación del teletrabajo obedece a acuerdos colectivos, como en Alemania, Argentina y Francia.</p>

Fuentes: Álvarez (2020), Alaimo et al (2022), Álvarez (2018), Álvarez y Cifuentes (2022), Álvarez y Weidenslauffer (2020), Cifuentes y Lampert (2020), Eurostat (sf). OIT

7. Referencias

Addati, L., Cattaneo, U. y Pozzan, E. (2022). *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo.* Organización Internacional del Trabajo.

Alaimo, V., Alarcón, V., Hernández Ramírez, J. P., Kaplan, D. S., Novella, R., & Chaves, M. N. (2022). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: la flexibilidad, ¿llegó para quedarse? Banco Interamericano de Desarrollo.

Allen, T., Johnson, R., Kiburz, K., & Shockley, K. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66, 345-376.

Álvarez, P. (2018). *Teletrabajo en la Experiencia Extranjera Los casos de Argentina, Brasil, Bélgica, España, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Italia y Portugal* (N° SUP: 117212). Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, octubre de 2018.

Álvarez, P. (2020). *Teletrabajo y conciliación de trabajo y familia: equidad de género Casos: Francia, Finlandia, Nueva Zelanda* (N° SUP: 126353). Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, julio de 2020.

Álvarez, P. y Cifuentes, P. (2022). *Flexibilidad laboral para trabajadoras. Casos de Francia, España y Dinamarca* (N° SUP: 134509). Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, julio de 2022.

Álvarez, P. y Weidenslaufer, C. (2020). *Flexibilidad horaria diaria en la legislación comparada Alemania, Bélgica, Finlandia, Reino Unido, y Brasil* (N° SUP: 126205). Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, julio de 2020.

Álvarez, P., Santana, D., Loiseau, V. y Trufello, P. (2024). *Permisos Posnatal y Parental Regulaciones de Europa del Norte, Europa Continental y América* (N° SUP: 142953). Asesoría Técnica Parlamentaria. Elaborado para la Comisión de Economía, Fomento, Mipyme, Protección de los Consumidores y Turismo de la Cámara de Diputadas y Diputados, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Andrade, L. G. y Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198.

Arriagada, I. (2005). *Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo.* Reunión de Expertos "Políticas hacia las familias, Protección e inclusión sociales", CEPAL, 28 y 29 de junio.

Arteaga-Aguirre, C., Cabezas-Cartagena, V. y Ramírez-Cid, F. (2021). Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile. *Revista CS*, 35, 11-39.

Batthyány, K. (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales.* Serie Asuntos de Género, CEPAL.

Becker-Bozo, I. y Boccardo, G. (2022). Flexibilidad y mercado laboral juvenil en Chile: tendencias de la década 2010-2019. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 43, pp. 215-236.

Booth, A., Sutton, A. & Papaioannou, D. (2016). *Systematic approaches to a successful literature review*. 2nd edition, SAGE Publications.

Borgmann, L-S., Rattay, P., & Lampert, T. (2019). Health-related consequences of work-family conflict from a European perspective: Results of a scoping review. *Frontiers in Public Health*, 7(189).

Carrasco, A., y Barraza, D. (2023). Mujeres y la dirección escolar en Chile: el desafío de conciliar trabajo y familia. *Estudios Pedagógicos*, 49(1), 31-47.

Cifuentes, P. (2023). *Cuidado infantil desde el ámbito laboral y educativo. Casos de Chile, Luxemburgo y Noruega* (N° SUP: 138324). Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, junio de 2023.

Cifuentes, P., Lampert, M. P. (2020). *Teletrabajo y conciliación de trabajo y familia: equidad de género. Casos: Francia, Finlandia, Nueva Zelanda* (N° SUP: 1326353). Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, julio de 2020.

ComunidadMujer. (2019). *¿Cuánto aportamos al PIB? Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Chile*.

Dirección de Estudios Sociales, Pontificia Universidad Católica de Chile. (2023). *Estudio sobre los determinantes culturales del uso de sala cuna y la participación laboral de madres vulnerables del Gran Santiago* (Informe final). Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, diciembre de 2023.

Dirección del Trabajo. (2025). *Encla 2023. Informe de Resultados*. Décima Encuesta Laboral.

Employment Market Analysis and Research (EMAR). (2010). International review of leave policies and related research 2010. *Employment Relations Research Series*, (115). Department for Business Innovation & Skills.

Eurostat (sf). *Reconciliation of work and family life – statistics*. Statistics Explained. Disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-_statistics#Background

Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M., & Saldaña-Tejeda, A. (2012). *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*. International Labour Office.

Fundación Chile Unido (2018). *Conciliación familia, trabajo y vida personal. Guía de buenas prácticas (1a ed.)*.

Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Gromada, A., & Richardson, D. (2021). *Where do rich countries stand on childcare?* UNICEF Office of Research – Innocenti.

Halim, D., Perova, E. & Reynolds, S. (2021). *Childcare and mothers' labor market outcomes in lower- and middle-income countries. Policy Research Working* (Paper 9828). World Bank Group, East Asia and the Pacific Region Gender Innovation Lab & Gender Global Theme, November 2021.

IESE Business School y ESE Business School. (2019). *Índice de responsabilidad familiar corporativa, Estudio IFREI 1.5, Chile 2019.*

Instituto de Salud Pública de Chile. (2022). *Guía para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: equilibrio trabajo-vida privada (versión 1).*

Instituto Nacional de Estadísticas. (2025a). *Informe de principales resultados. II Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo.* Subdirección Técnica, Departamento de Estadísticas del Trabajo. Enero de 2025.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2025b). *Panorama demográfico en Chile a partir de los nacimientos y las defunciones con las cifras de estadísticas vitales 2022-2023p.* 17 de marzo de 2025.

International Labour Organization. (2005). *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience.*

Jayasekaran, S., Kämpfer, I., Kip, C. y Knaak, B. (2019). *Negocios y políticas orientadas a la familia. Un informe de evidencias.* Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

Lampert, M. P. (2024). *Políticas públicas de protección a la familia y fomento a la natalidad. Australia, Hungría y España* (N° SUP: 141768). Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, julio de 2024.

Lampert, M. P. (2024a). *Permisos de cuidado para madres y padres que trabajan. Normativa de Chile y datos sobre su uso* (N° SUP: 142099). Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, agosto de 2024.

Lampert, M. P. (2024b). *Políticas públicas de protección a la familia y fomento a la natalidad. Australia, Hungría y España* (N° SUP: 141768). Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, julio de 2024.

Lampert, M. P. y Loiseau, V. (2024). *Uso de los permisos parentales. Noruega, Francia y Uruguay* (N° SUP: 142099). Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, agosto de 2024.

Matabanchoy, S., Martínez, E. y Carlosama, D. (2019). *Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: Una revisión sistemática de la literatura. Revista Iberoamericana de Psicología, 12 (3), 81-92.*

Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2024). *Informe de cuidados.* División Observatorio Social, Subsecretaría de Evaluación Social.

Observatorio sobre la Ley N°21.645, Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral 2024 (1° Informe 2024) [Documento no publicado]. Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

OECD Data Explorer. (s.f.). *Average annual hours actually worked per worker* [Base de datos].

Oficina Internacional del Trabajo. (2011). *Conciliación del trabajo y la vida familiar. Presentación resumida.* Consejo de Administración, 312ª reunión. Sección de Formulación de Políticas, Segmento de Empleo y Protección Social. Cuarto punto del orden del día.

Oficina Internacional del Trabajo. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo.* Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad.

Oficina Internacional del Trabajo (2022). *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Informe regional complementario para América Latina y el Caribe.* Oficina Regional para América Latina y el Caribe y el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI).

Oficina Internacional del Trabajo (2023). *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo.* UNESCO, OCDE y Eurostat (2015). *ISCED 2011 Operational Manual: Guidelines for Classifying National Education Programmes and Related Qualifications.* OECD.

Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social* (Resumen Ejecutivo).

Ortega, M. (2012). Evolución de las políticas sociales de conciliación en Europa. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa.* N°11 (vol. 4, N°2), pp. 45-76.

Varas Marchant, K. y Caamaño Rojo, E. (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso). (2023). *Proyecto de Ley Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral. Análisis de Derecho Comparado* (Informe Final). Ministerio del Trabajo y Previsión Social, octubre de 2023.