

## **El Problema de la Informalidad Laboral en Chile: Análisis y Propuestas**

Julio 2024

Investigador: Juan Pablo Lira  
Ayudante de investigación: David Limpe  
Directora de Estudios: Magdalena Vergara  
Subdirectora de Estudios: Emilia García

### **I. Problema social**

La informalidad laboral representa uno de los principales desafíos en materia de bienestar social y laboral, considerando las numerosas externalidades y efectos desestabilizadores que se asocian a este fenómeno. Las personas que participan del mercado laboral informal suelen percibir menores ingresos, realizar en mayor medida trabajos precarizados y se encuentran fuera del alcance de la seguridad social. A pesar de las conocidas y estudiadas consecuencias negativas y precarizantes de la informalidad laboral, se estima que actualmente en Chile más de 2,5 millones de personas se encuentran en esta situación. El siguiente informe busca profundizar en la informalidad laboral como problema social, caracterizar este universo de trabajadores y comprender las causas que le subyacen para, en forma posterior, proponer lineamientos de política pública que promuevan el avance de una agenda en la materia.

### **II. Resumen ejecutivo**

- 

### **III. Introducción: conceptualización y evolución de la informalidad laboral en Chile**

#### *Conceptualización de informalidad laboral*

La conceptualización de la informalidad laboral ha sido siempre dinámica. Ahora bien, los esfuerzos por simplificar este fenómeno han permitido delimitar los criterios y

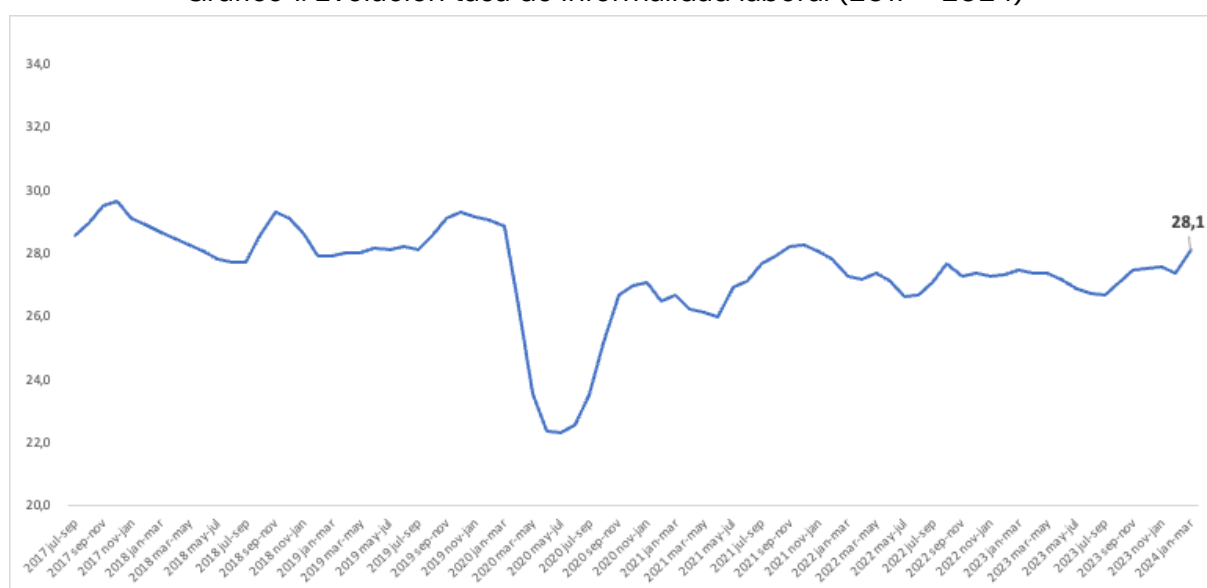
condiciones para distinguir el empleo formal del informal. En Chile, la informalidad laboral puede expresarse en dos dimensiones: por un lado, según el tipo de unidad de producción (empresas informales u hogares) o, por otro, según el tipo de trabajo del empleado (cuenta propia, asalariados o trabajadores de servicio doméstico).

En este estudio, se entiende por informalidad aquello que el INE (2021) y la OIT (2013) definen como trabajo informal, estos son, *todos aquellos asalariados o trabajadores del servicio doméstico que no cuenten con cotizaciones de salud (Isapre o FONASA) o previsión social (AFP)*. Asimismo, se puede utilizar como sinónimo la categoría de ocupados informales que, según el INE y OIT, son todos los *familiares no remunerados del hogar, además de los trabajadores por cuenta propia de una unidad económica que pertenezca al sector informal*.

### *Evolución de la informalidad laboral en Chile*

En Chile desde 2017 la informalidad se ha mantenido relativamente constante, oscilando en torno al 30% de la población ocupada a nivel nacional. Si bien durante la pandemia —dadas las restricciones de movilidad por razones sanitarias— la informalidad cayó a un mínimo histórico de 22,3%, con la reactivación económica la proporción de empleo informal retomó sus niveles pre pandemia. A la fecha, la tasa de informalidad se ubica en un 28,1% de la población ocupada, lo que en términos absolutos, equivale a 2.614.641 trabajadores informales.

Gráfico 1: Evolución tasa de informalidad laboral (2017 – 2024)



Fuente: Elaboración propia en base a ENE, 2024.

## IV. Revisión bibliográfica

### *i. Externalidades negativas de la informalidad laboral*

Las consecuencias negativas de la informalidad laboral son múltiples y se encuentran bien abordadas en la literatura. Entre otras cosas, las personas que participan del mercado laboral informal suelen percibir menores ingresos, realizan en mayor medida trabajos precarizados, y se encuentran fuera del alcance de la seguridad social (OIT, 2013). En Chile, estudios muestran que la informalidad se traduce en una mayor inestabilidad económica para los trabajadores. Se trata de un estado laboral dinámico, en el que las personas suelen transitar con frecuencia de la ocupación a la desocupación o inactividad laboral (CPP UC & Sence, 2023; Ministerio de Hacienda, 2022). Esto tendría consecuencias en la estabilidad de los ingresos percibidos por las familias que cuentan con integrantes informales y, por tanto, en la probabilidad de que esa familia caiga en la pobreza (CEPAL, 2022).

Respecto a lo anterior, cabe añadir que, además del impacto sobre la seguridad económica de las familias, los trabajadores informales también experimentan desprotección en materia laboral. En efecto, estos tienen menos certezas sobre la duración de su empleo, no cuentan con instancias formales de negociación colectiva ni actividad sindical, y cuentan con mayores dificultades para acceder a los beneficios y programas del Sistema de Protección Social (Ministerio de Hacienda, 2022).

Otro elemento importante de relevar, es la asociación entre informalidad laboral y una mayor desprotección ante la vejez. Los trabajadores informales no cotizan en el sistema de seguridad social, lo que termina por afectar —en sistemas con pilares contributivos— la pensión autofinanciada. En efecto, cada año en que una persona se encuentra fuera del empleo formal —es decir, sin cotizar para su vejez— su pensión autofinanciada futura se ve reducida entre un 2% y 6% si es hombre y entre un 4% y 9% si es mujer (CIEDESS, 2020). Así, la prevalencia de la informalidad durante la trayectoria laboral de las personas termina por impactar significativamente en la pensión autofinanciada y generar una mayor presión sobre el gasto público destinado a subsidiar a los tramos más desprotegidos (Perticará et al., 2019). En un contexto de envejecimiento poblacional acelerado, la informalidad emerge como un desafío para la sostenibilidad del sistema de seguridad social: a medida que aumenta el número de personas que alcanzan la edad de jubilación y se mantienen los niveles de informalidad, aumenta también la necesidad de un mayor gasto público que mantenga el sistema, poniendo en riesgo, por un lado, la sostenibilidad fiscal de las políticas sociales y, por otro, el bienestar futuro de los adultos mayores.

Por otro lado, la informalidad suele correlacionar negativamente con el desarrollo económico de los países: economías menos desarrolladas o emergentes cuentan con niveles de informalidad tres veces mayor a economías desarrolladas (Ministerio de Hacienda, 2022). La recaudación fiscal se ve también afectada como consecuencia de la informalidad laboral, al no recaudar impuestos sobre las ganancias que generan este tipo de ocupaciones.

## *ii. Grupos susceptibles a trabajar de manera informal*

Es amplia la literatura que pretende caracterizar e identificar a aquellos grupos que se muestran más susceptibles a trabajar de manera informal. Un primer ángulo de estudio dice relación con la edad del trabajador. Al analizar el comportamiento de los distintos grupos etarios, la evidencia da cuenta que existe una estrecha relación entre ser joven y la probabilidad de ser informal. Así, la mayor prevalencia del empleo informal en el segmento joven encuentra sus causas en factores como la falta de experiencia, su menor calificación y la mayor flexibilidad que ofrece el empleo informal en contraste al empleo formal. Por su parte, aquellos con edades más avanzadas también se muestran como un grupo particularmente propenso a trabajar de manera informal. La mayor presencia de empleo informal a edades avanzadas se debe principalmente a la dificultad de hallar estabilidad en el mercado formal, toda vez que el trabajador se encuentra desocupado (CPC, AAFP & ASECH, 2024).

Otro elemento determinante respecto a la mayor propensión a la informalidad, es la maternidad. Es numerosa la literatura que encuentra relaciones causales entre el nacimiento de un hijo y efectos perjudiciales para la madre en materia laboral. Particularmente, respecto a la relación entre maternidad e informalidad, existe evidencia de que, luego del nacimiento del primer hijo, la probabilidad de que la madre opte por un trabajo informal por sobre uno formal aumenta considerablemente (Berniell et al., 2019). Una de las causas de esto refiere a la mayor flexibilidad que ofrece un empleo informal con respecto a uno formal, permitiendo a la madre realizar labores de cuidado. A diferencia del mercado formal, la informalidad presenta con mayor frecuencia jornadas a tiempo parcial (Barrero et al., 2018), y aunque esto permita una mayor conciliación entre el cuidado del menor y la actividad laboral, termina por perjudicar la incorporación de la mujer al mercado laboral formal (Abramo, 2021).

Por otro lado, resulta interesante analizar en qué medida lo anterior guarda relación con el tipo de estructura familiar al que pertenece —o bien lidera— el trabajador. Si bien la relación entre informalidad y estructura familiar es un campo poco estudiado, existe evidencia que da cuenta que empleos informales permiten conciliar en mayor medida el plano laboral con labores de cuidado y quehaceres del hogar, dada la mayor flexibilidad

que estos ofrecen (Berniel et al., 2021). La monoparentalidad, al carecer en mayor medida de redes de apoyo para labores de cuidado, podría incidir en la decisión de trabajar en empleos más flexibles que permitan conciliar estas labores con los tiempos laborales. En efecto, al analizar los datos de la última encuesta CASEN (2022), se observa que familias monoparentales tienen una tasa de informalidad 7 puntos porcentuales mayor que las familias biparentales.

La educación es otro factor que guarda estrecha relación con la informalidad laboral. En efecto, de acuerdo a la literatura, existe una relación inversa entre escolaridad e informalidad, esto es, a mayor nivel educativo menor tasa de informalidad (Haanwinckel et al., 2017; Mansilla, 2021; Livert-Aquino et al., 2022). Para el caso chileno, la evidencia indica que la mayor proporción de personas informales son aquellas que cuentan con educación básica o media como el mayor nivel educativo alcanzado (Ministerio de Hacienda, 2022). Los trabajadores menos educados suelen enfrentar barreras significativas para ingresar al empleo formal y tienen menos capacidad de negociación, lo que perpetúa su presencia en el sector informal. Además, las desigualdades socioeconómicas y las políticas educativas y laborales inadecuadas exacerban esta situación, limitando las oportunidades para que estos trabajadores mejoren sus condiciones laborales a través de la educación y la capacitación continua (Banco Mundial, 2019).

Por último, otro grupo especialmente susceptible a trabajar de manera informal es la población migrante. Está bastante documentado en la literatura internacional que quienes se encuentran en situación de migrantes suelen optar por ocupaciones informales producto de una serie de factores exógenos. La explicación más común de este fenómeno es que la falta de documentos y la situación irregular de los migrantes los obliga a aceptar trabajos informales con peores condiciones laborales y nulos beneficios sociales, para poder subsistir en el nuevo país y evitar la identificación de las autoridades (Soffia, 2013; OIT, 2016; SENEM, 2021).

La realidad chilena no dista de lo recién expuesto. A continuación se presenta una caracterización de la población informal en Chile. Esta se basa en 6 dimensiones: nivel socioeconómico, género, grupo etario, estructura y distribución familiar, nivel educativo y, por último, nacionalidad.

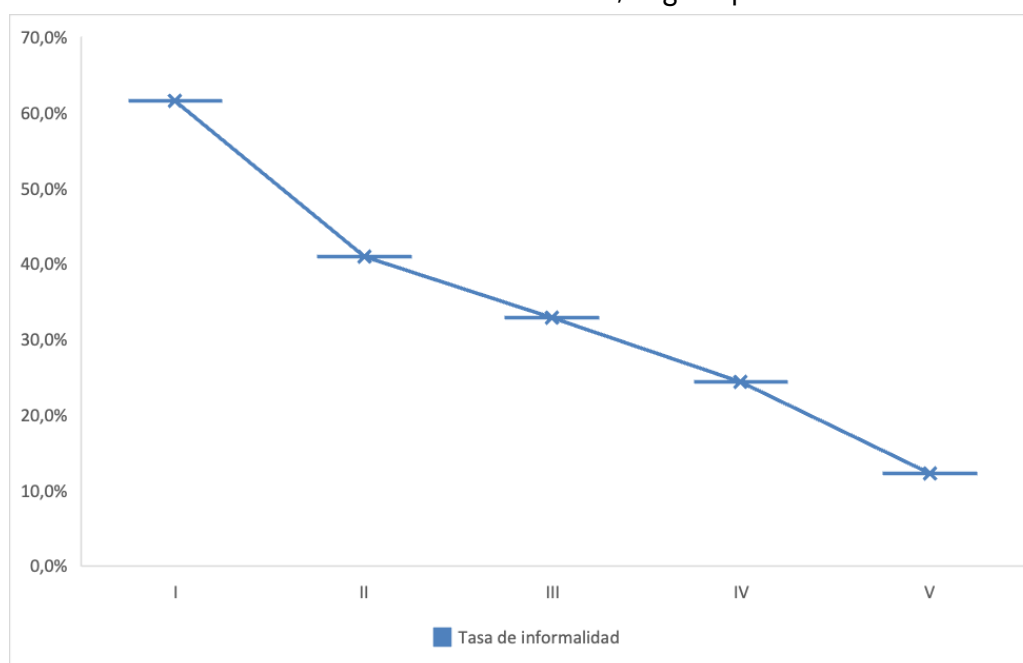
## V. Caracterización de la población informal en Chile

### a. Informalidad y nivel socioeconómico

Como se mencionó anteriormente, la relación entre el nivel de informalidad laboral y el nivel socioeconómico ha sido siempre estrecha. En efecto, un menor nivel socioeconómico, derivado de ingresos laborales más bajos, conduce a condiciones socioeconómicas más precarias y vulnerables, lo que, a su vez, incrementa la probabilidad de trabajar en la informalidad.

Tal como se observa en el Gráfico N° 2, en Chile, existe una correlación entre percibir menos ingresos y contar con una mayor tasa de informalidad. Así, los quintiles de ingresos con mayor concentración de informalidad corresponden a los quintiles I y II. Luego, a partir del quintil II, se observa una ligera variación en la pendiente, indicando una menor tasa de informalidad en los quintiles superiores de la distribución de ingresos.

Gráfico 2: Tasa de informalidad laboral, según quintil autónomo



Fuente: elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2022

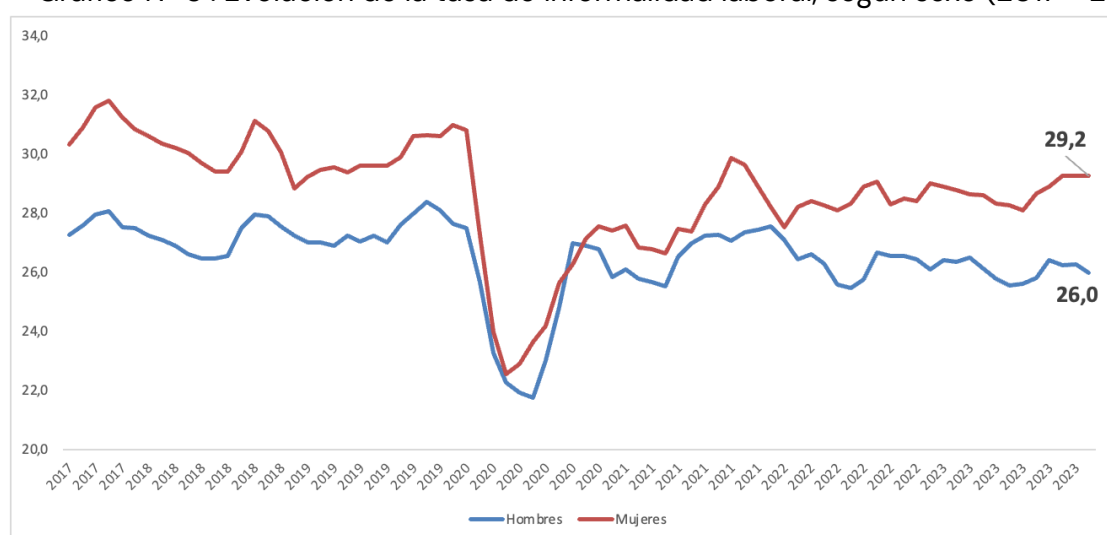
### b. Informalidad y sexo

En cuanto a la relación entre informalidad laboral y sexo, aunque —en términos absolutos— existan más hombres que mujeres en empleos informales, la proporción de empleo informal —calculada como la proporción de personas empleadas informalmente

respecto al total de personas empleadas— es más alta entre las mujeres que entre los hombres.

Como se muestra en el Gráfico n° 3, la brecha entre la tasa de informalidad masculina y femenina se ha mantenido en el tiempo, a excepción del periodo de pandemia por COVID-19 donde la brecha disminuye en forma significativa. Según la evidencia, este fenómeno encuentra sus causas en las condiciones del mercado laboral, dado que el empleo femenino cuenta con mayor participación en actividades del hogar, servicios domésticos, actividad agrícola y comercio, sectores productivos que cuentan con mayores tasas de informalidad dada su mayor flexibilidad (INE, 2022).

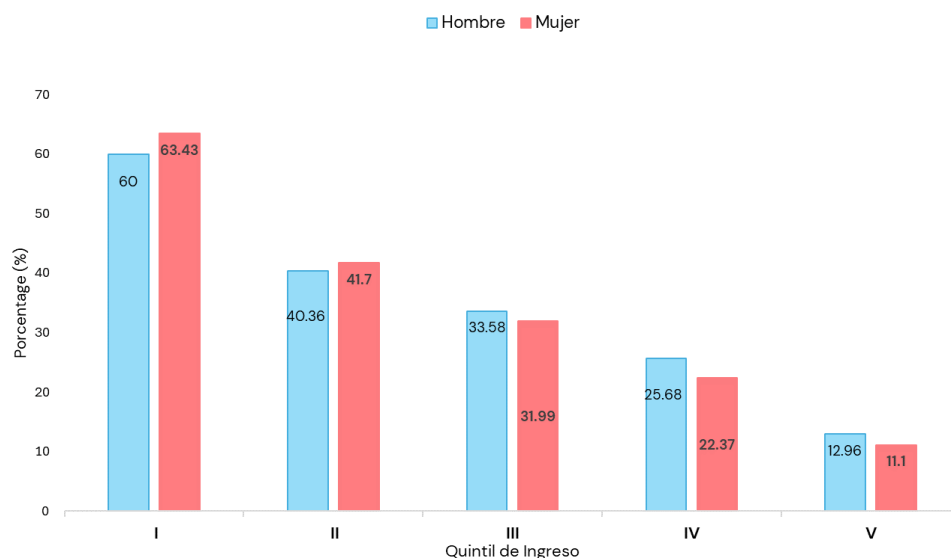
Gráfico N° 3 : Evolución de la tasa de informalidad laboral, según sexo (2017 - 2024)



Fuente: elaboración propia a partir de ENE 2024

Al relacionar la dimensión económica con el sexo del trabajador, se observa que la brecha entre informalidad masculina y femenina se invierte en la medida que aumentan los ingresos (Gráfico N°4). Esto es, en sectores económicos bajos, la tasa de informalidad femenina supera a la tasa masculina, pero en quintiles más altos, los hombres son, proporcionalmente, más informales que las mujeres.

Gráfico N° 4 : Tasa de informalidad laboral, según quintil de ingreso y sexo (2022)

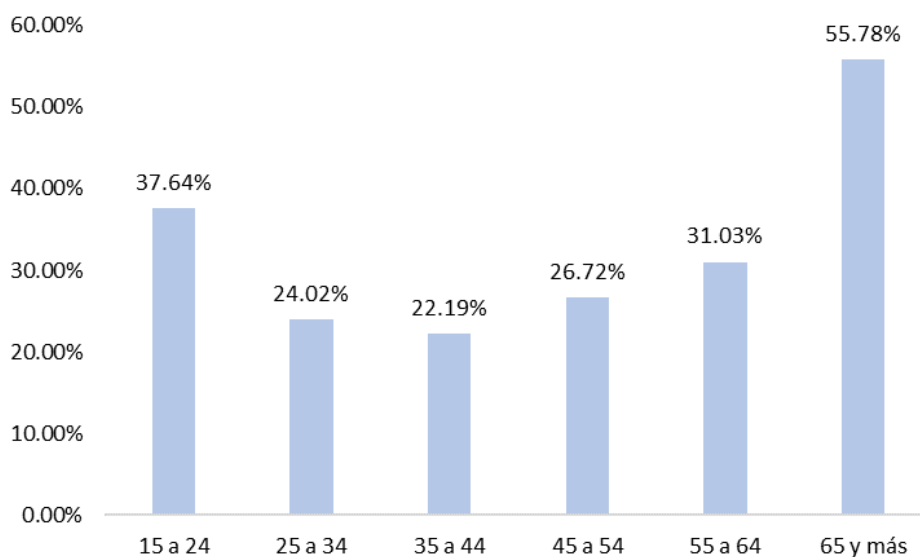


Fuente: elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2022

### c. Informalidad laboral y grupo etario

En cuanto a la relación entre edad e informalidad, en el Gráfico N° 4 se observa una mayor prevalencia de empleo informal en el segmento de adultos mayores de 65 años, quienes representan al grupo etario con mayor tasa de informalidad (56%). Así también, se observa una mayor propensión a la informalidad en el segmento joven (entre 15 y 24 años) en comparación a aquellos segmentos medianos (entre 25 y 64 años).

Gráfico N° 5 : Tasa de informalidad laboral, según grupo etario



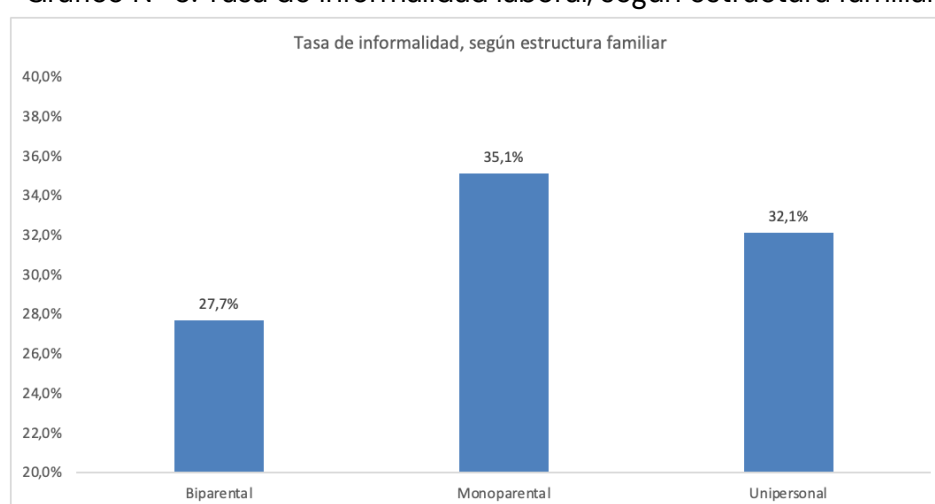
Fuente: elaboración propia a partir de encuesta ENE 2024 (Trimestre I)



#### d. Informalidad laboral y estructura familiar

La estructura familiar es también una variable relevante a la hora de estudiar la informalidad laboral, puesto que, puede ser una de las determinantes y condicionantes a la hora de decidir trabajar en el sector formal o informal. En efecto, tal como se muestra en el Gráfico N° 6, la tasa de informalidad varía considerablemente según el tipo de composición familiar —sea biparental, monoparental o unipersonal—. Jefes de hogar de familias monoparentales —en su mayoría mujeres— presentan mayores niveles de informalidad, alcanzando una tasa superior al 35%. En tanto, familias biparentales arrojan menores niveles de informalidad que los hogares con otro tipo de estructura familiar.<sup>1</sup>

Gráfico N° 6. Tasa de informalidad laboral, según estructura familiar

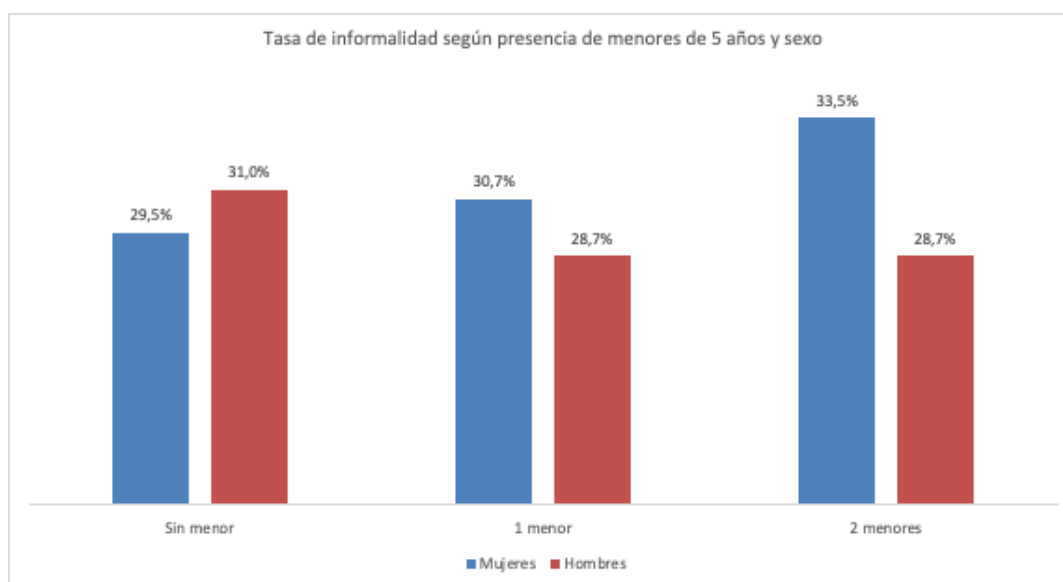


Fuente: elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2022

Asimismo, la presencia de menores también aparenta guardar relación con cambios en la tasa de informalidad. En el Gráfico N° 7 se puede observar que cuando hay presencia de menores de 5 años en el hogar, la tasa de informalidad aumenta en las mujeres, mientras que se reduce en los hombres, lo que amplifica la brecha entre ambos sexos. Vale notar que, las mujeres que viven en hogares donde no hay presencia de menores arrojan una tasa de informalidad de un 29,5%, mientras que las mujeres conviven con 2 menores ésta proporción aumenta a un 33,5%.

Gráfico N° 7. Tasa de informalidad laboral, según presencia de menores de 5 años y sexo

<sup>1</sup> No se observan cambios significativos al controlar por sexo. Mujeres que son jefas de hogar de familias biparentales mantienen una tasa de informalidad cercana al 27%, así como hombres jefes de familias monoparentales arrojan una tasa de, aproximadamente, 34%.

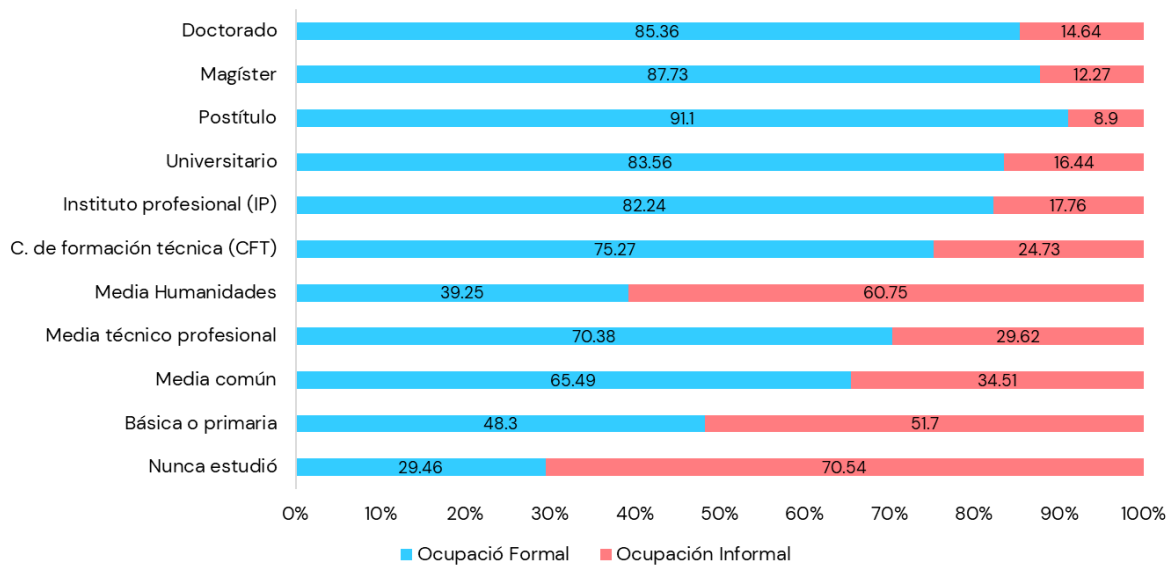


Fuente: elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2022

#### ***e. Informalidad y nivel educativo***

Tal como se revisó con anterioridad, existe una estrecha relación entre la propensión a la informalidad y el nivel de escolaridad. La evidencia es abundante en cuanto a que personas con menores niveles de escolaridad son más susceptibles a emplearse en ocupaciones informales. En efecto —y como se muestra en el Gráfico N° 8—, las mayores tasas de informalidad corresponden a quienes nunca estudiaron, o bien, su máximo nivel alcanzado es la educación básica o media. Mientras que las personas que cuentan con títulos universitarios arrojan un nivel de informalidad de un 16%, quienes nunca estudiaron superan el 70%.

Gráfico N° 8. Nivel de estudios alcanzado y tipo de ocupación

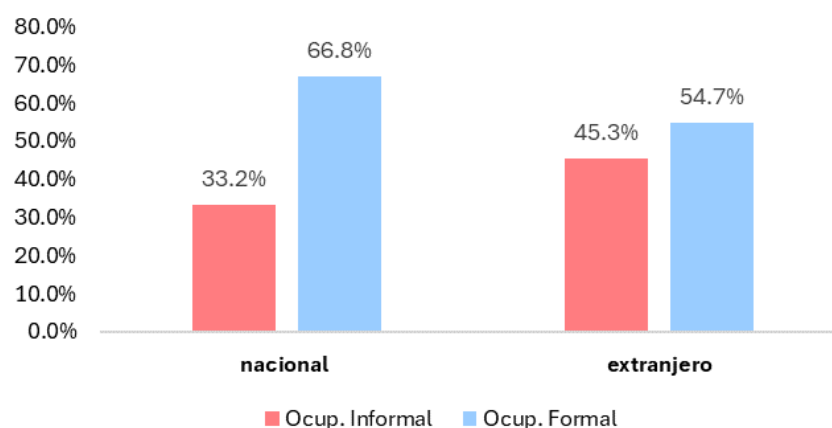


Fuente: elaboración propia a partir de encuesta ENE 2024 (Trimestre I)

#### f. Informalidad y población extranjera

Por último, en cuanto a la relación entre informalidad laboral y nacionalidad (Gráfico N° 9), notamos que, tal como indica la evidencia disponible, la población extranjera que reside en Chile es más susceptible a emplearse en ocupaciones informales. En efecto, la ocupación informal de la población extranjera en Chile representó el 45,3%. Por otro lado, la tasa de informalidad de la población chilena fue del 33,2%, reflejando una diferencia de 12,1 puntos porcentuales.

Gráfico N° 9. Tipo de ocupación por población nacional y extranjera



Fuente: elaboración propia a partir de encuesta ENE 2022

## VI. Factores que determinan la informalidad laboral.

A modo de complementar la caracterización recién expuesta, se analizó por medio de modelos de regresión probabilística la relación que existe entre las distintas dimensiones observadas y la probabilidad de que un trabajador participe del mercado laboral informal.

### *i. Metodología y datos*

El modelo recoge, a partir de los datos de la última Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN, 2022), aquellos factores determinantes de la informalidad laboral conforme a la caracterización presentada en la sección anterior, para luego estimar asociaciones estadísticas mediante un modelo de regresión probabilística. Por consiguiente, la ecuación que estima el efecto marginal de las variables de estudio sobre la probabilidad de que un trabajador sea informal se define como:

$$P(\text{inf} = 1/X) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 \text{Quintil\_ingreso} + \beta_2 \text{género} + \beta_3 \text{edad} + \beta_4 \text{familia} + \beta_5 \text{escolaridad} + \beta_6 \text{extranjero} + \epsilon_i)$$

En relación a las variables identificadas en la caracterización de la población informal, en el Cuadro N° 1, se muestra el resumen de estas variables, las cuales servirán para cuantificar la relación entre cada variable determinante con la probabilidad de estar trabajando en la informalidad. Además, se describe la relación esperada entre cada factor y la informalidad. Cabe destacar que pueden existir otros factores relevantes que podrían incidir en la informalidad, sin embargo, según la revisión de literatura —estudios de caso y otros modelos econométricos— se considera como relevantes las variables estudiadas anteriormente.

Cuadro N° 1. Identificación de las variables para el modelo

Variables	Nomenclatura	Descripción	Signo esperado
Informalidad	inf	Variable binaria de informalidad=1 si es informal y "0" caso contrario	
Ingresos	Quintil_ingreso	Variable categórica según quintil de ingreso.	(+ ó -)
Sexo	mujer	Variable binaria de sexo=1 si es mujer y "0" caso contrario.	(+)
Grupo etario	etario_dummy	Variable categórica clasificada en 6 categorías de edad, a partir de 15 años de edad.	(+ ó -)
Familia	mujhmenor5	V. de interacción entre mujer y la tenencia de menores de 5 años en el hogar.	(+)
Educación	educ	Años de educación, para personas >=15 años	(-)
Extranjero	extr	V. binaria si la persona es extranjera=1 o es nacional "0".	(+)

## ii. Resultados

Cuadro N° 2. Efectos Marginales del modelo Probit, según inclusión de variables

Variables	efmg1	efmg2	efmg3	efmg4	efmg5
<b>Quintil socioeconómico</b>					
Quintil 1	0.512*** (0.006)	0.512*** (0.006)	0.522*** (0.006)	0.536*** (0.005)	0.412*** (0.007)
Quintil 2	0.322*** (0.006)	0.322*** (0.006)	0.332*** (0.006)	0.344*** (0.006)	0.212*** (0.007)
Quintil 3	0.234*** (0.006)	0.234*** (0.006)	0.238*** (0.006)	0.244*** (0.006)	0.130*** (0.007)
Quintil 4	0.146*** (0.006)	0.146*** (0.006)	0.147*** (0.006)	0.148*** (0.006)	0.067*** (0.007)
<b>Sexo</b>					
mujer		-0.011*** (0.003)	0.001 (0.003)	-0.007* (0.004)	0.019*** (0.004)
<b>Grupo etario</b>					
15 a 24 años			0.048*** (0.006)	0.048*** (0.006)	0.071*** (0.006)
65 y más			0.386*** (0.007)	0.377*** (0.007)	0.309*** (0.008)
<b>Tenencia de menores de 5 años y sexo</b>					
hmenor5				-0.089*** (0.006)	-0.076*** (0.006)
mujhmenor5				0.050*** (0.009)	0.051*** (0.009)
<b>Años de escolaridad</b>					
educación					-0.031*** (0.001)
<b>Nacionalidad</b>					
extranjero					0.178*** (0.007)
Observations	81,398	81,398	81,398	81,398	80,906

Errores estándar en paréntesis

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

A partir de los resultados del modelo de regresión (Cuadro N° 2) y en relación a los coeficientes estimados se puede observar lo siguiente<sup>2</sup>:

- A menor ingreso de los trabajadores —medido según el quintil de ingresos al cuál pertenece— aumenta la probabilidad de informalidad laboral. En efecto, al usar como base el quintil de mayor ingreso, aquel trabajador perteneciente al quintil de menor ingresos tiene un 41% más probabilidades de emplearse en el mercado informal.

<sup>2</sup> En relación con la significancia estadística de las variables mencionadas anteriormente, éstas son estadísticamente significativas al 99% se nivel de confianza, con excepción de la variable de Tenencia de menores de 5 años en el hogar (hmenor5) que no es significativa por sí sola pero con la interacción de sexo es significativa. Esto se observa en el cuadro 2, en los superíndices con estrellas.

- b. Tener más años de educación influye de forma negativa y estadísticamente significativa en la probabilidad de estar en el sector informal. Cada año de escolaridad reduce en 3 puntos porcentuales la probabilidad de ser informal.
- c. Ser mujer y contar con la presencia de menores de 5 años en el hogar, aumenta en forma estadísticamente significativa la probabilidad de emplearse en una ocupación informal. En efecto, las mujeres que trabajan y habitan en un hogar que cuenta con la presencia de un menor de 5 años tienen un 5% más probabilidad de emplearse en el mercado laboral informal.
- d. Estar dentro de los grupos etarios de 15 a 24 años o de 65 años a más influyen positiva y estadísticamente significativa en la probabilidad de estar trabajando en el sector informal. En efecto, al usar como base a personas que tienen entre 25 y 64 años, notamos que pertenecer al segmento juvenil aumenta en 7% la probabilidad de informalidad, mientras que pertenecer al segmento de adultos mayores incrementa en un 30% esta misma probabilidad.
- e. Por último, los resultados constatan que ser extranjero tiene un efecto positivo y significativo en la probabilidad de emplearse en el mercado laboral formal. Así, haber nacido fuera de Chile aumenta en un 18% la probabilidad de que ese trabajador sea informal.

## **VII. Propuestas de Política Pública**

En consideración de los efectos negativos que genera la informalidad laboral para la sociedad en su conjunto, resulta necesario adoptar con urgencia medidas que se enfoquen en aquellos grupos particularmente susceptibles a participar del mercado laboral informal. Por consiguiente, se proponen a continuación una serie de propuestas en materia de política pública, con especial énfasis en aquellos grupos prioritarios, como son los jóvenes, personas migrantes, mujeres, madres y personas con menos niveles de escolaridad.

### ***1. Mitigar la penalización de la maternidad en el mercado laboral***

Uno de los desafíos centrales para reducir los niveles de informalidad dice relación con mitigar las inequidades de género que subyacen al mercado laboral. La mayor carga que tienen las mujeres en cuanto a labores de cuidado y la falta de corresponsabilidad parental se traduce, muchas veces, en una menor participación laboral formal femenina.

En efecto, la evidencia da cuenta que el empleo femenino suele ligarse en mayor medida a ocupaciones informales respecto al empleo masculino.

### **1.1 Medidas de mayor flexibilidad en el cálculo de la jornada laboral para padres**

Como se mencionó anteriormente, el trabajo informal permite conciliar la maternidad con labores de cuidado, dada la mayor flexibilidad. Así, la falta de corresponsabilidad familiar así como la rigidez de nuestro mercado laboral terminan por generar incentivos indeseados, especialmente en las mujeres.

#### **Propuesta:**

- Rediseñar el Código del Trabajo y extender el cálculo de la jornada laboral para padres y madres que viven con hijos entre 0 y 5 años. Se propone que, por medio de negociación colectiva con el empleador, los trabajadores que están a cargo de menores puedan calcular su jornada laboral de 44 horas semanales en un horizonte de tiempo mayor al establecido en la ley actual.

### **1.2 Destrabar el Proyecto de Ley de Sala Cuna Universal**

En consideración de que, luego del nacimiento del primer hijo, la probabilidad de que una madre opte por un trabajo informal por sobre uno formal aumenta considerablemente (Berniell et al., 2019), urge promover políticas que permitan conciliar la maternidad con la participación en empleos formales. El proyecto de ley de sala cuna universal incentiva la formalidad femenina al asociar el derecho a sala cuna a aquellas trabajadoras formales, lo cual, a su vez, va en directo beneficio de las mujeres de menores ingresos.

#### **Propuesta:**

- Modificar el artículo 203 del Código del trabajo, que establece que el empleador debe proveer de servicio de sala cuna cuando la empresa tenga 20 o más trabajadoras. Esto es un desincentivo a la contratación de mujeres en pequeñas empresas.
- Habilitar a la oferta privada para que provea este servicio. La propuesta del ejecutivo indica que sólo podrán proveer este servicio aquellos establecimientos que hayan sido reconocidos oficialmente por el MINEDUC. (desarrollar a partir de minuta sobre indicación sustitutiva)
- Reponer el monto original del subsidio, reducido por el ejecutivo en la propuesta de indicación sustitutiva.



### **1.3 Extensión de Postnatal Masculino**

Las políticas de licencia por paternidad desafían la norma tradicional de que las mujeres son las principales cuidadoras, permitiendo a los hombres desarrollar habilidades de crianza y ser padres activos. Sin embargo, pocas mujeres traspasan parte del postnatal a sus parejas (IdeaPaís, 2022), lo que destaca la necesidad de rediseñar estas licencias para fomentar la participación paterna en el cuidado infantil y, en consecuencia, reducir los costos de las mujeres para insertarse en el mercado laboral formal.

#### **Propuesta:**

- Establecer que el permiso postnatal sea un derecho exclusivo del padre, sin depender de la cesión del permiso por parte de la madre, así como ampliar la actual licencia de 5 días hábiles para los padres, añadiendo días adicionales donde el padre sea el único titular del permiso.
- Revisar y aumentar el tope del subsidio mensual por licencia de paternidad, actualmente fijado en 73,2 UF. Es necesario considerar alternativas para cubrir el porcentaje del salario que no se está cubriendo, especialmente dado que las remuneraciones masculinas suelen ser mayores, lo que desincentiva el uso del beneficio.
- Permitir la fraccionación de la licencia de paternidad en diferentes períodos, en lugar de restringirla al primer mes después del nacimiento. Inspirarse en modelos como el sueco, que permite dividir la licencia hasta que el hijo cumpla 12 años, para incentivar su uso y adaptarse mejor a las necesidades familiares.

### **2. Robustecer transferencias condicionadas al empleo formal para jóvenes y mujeres**

Las transferencias condicionadas al empleo formal han demostrado ser una herramienta útil para disminuir la informalidad laboral. No obstante, se han identificado áreas de mejora en su diseño, en consideración de que este tipo de transferencias han disminuido su capacidad de potenciar el empleo formal en los grupos de interés, como son los jóvenes y las mujeres (Ministerio de Hacienda, 2022).

#### **2.1 Rediseñar el Subsidio al Empleo Joven (SEJ)**

En la medida que aumentan los ingresos del beneficiario, el monto del subsidio se reduce, lo cuál tiene sentido bajo una lógica de focalización. No obstante, el problema

yace en los tramos de remuneraciones más bajas, los cuales se calcula el monto del subsidio. Dado que la metodología no está indexada al salario mínimo —y tras el aumento de éste, experimentado en el último tiempo— aquellos trabajadores que perciben el salario mínimo se encuentran cercanos al umbral superior del tramo más alto bajo el cual se calcula el monto. En consecuencia, el monto del subsidio que se entrega al empleador y al trabajador es muy bajo, lo que terminaría por reducir el estímulo a la contratación de jóvenes en el mercado formal.<sup>3</sup>

#### **Propuesta:**

- Indexar este subsidio al sueldo mínimo, además del ajuste por IPC: Se pretende con esto modificar los tramos bajo los cuales se calcula el subsidio, utilizando como referencia el salario mínimo, a modo de aumentar el monto. De esta forma, el subsidio evoluciona en coherencia con los cambios en el salario y la realidad laboral del país.
- Vincular a beneficiarios del subsidio con los programas de capacitación de SENCE. Esto, a modo de potenciar trayectorias laborales, además del beneficio inmediato del subsidio.

## **2.2 Ampliar cobertura y beneficios del Bono al Trabajo de la Mujer (BTM)**

El programa Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) busca resolver la baja inserción laboral femenina para el grupo etario entre 25 y 59 años de edad con alta vulnerabilidad socioeconómica. Sin embargo, cuenta con un impacto muy acotado en la población, tanto por su baja cobertura como por el nivel de gasto por beneficiarios.

#### **Propuesta:**

- Ampliar la cobertura del programa a una mayor población potencial y objetivo. A saber, en el año 2019, del total de la meta establecida, se llegó a cubrir el 63% de la población objetivo para ese año y en relación a la población potencial solamente cubrió el 19%.
- Aumentar el monto del beneficio, considerando que el gasto por beneficiario 2019 disminuyó en 3 puntos porcentuales respecto al promedio 2017 – 2018, mientras que los gastos administrativos aumentaron en un 5%.

---

<sup>3</sup> Metodología de cálculo para 2024: 30% de \$282.511,59=\$84.753,48 menos el 30% de la diferencia entre la remuneración bruta mensual y \$353.139,52.

### **3. Revisar la oferta pública y sus incentivos a la informalidad laboral.**

Actualmente, muchos programas sociales tienen un diseño que termina por desincentivar la formalidad laboral. Por ejemplo, un estudio del Centro de Políticas Públicas UC realizado en 2012, analizó 80 programas sociales y concluyó que 25 de ellos generaban incentivos negativos a la formalidad debido a la forma en que se diseñaba la focalización de recursos.

#### **Propuesta:**

- Solicitar a la Dirección de Presupuestos y a la Subsecretaría de Evaluación Social que, en la revisión anual de la oferta programática, considere como criterio de evaluación las áreas de mejora en materia de incentivos a la formalidad laboral.
- Evaluar un rediseño de aquellos subsidios que, actualmente, carecen de una focalización gradual y que no estén alineados a la formalización laboral. Para esto es necesario introducir una progresividad más gradual en los criterios para acceder a beneficios sociales, evitando cortes abruptos en el diseño. De esta manera, se pueden prevenir desincentivos para la formalización, que surgen del miedo a perder beneficios estatales

### **4. Propuestas para inserción laboral formal de migrantes**

De acuerdo al enfoque de capital humano de Amartya Sen (1996), se debe concebir la inserción laboral formal de la población migrante en un país como la transferencia de capital humano, y las transacciones de aprendizaje y conocimientos que permitan el desarrollo de capacidades y aumento de productividad de un país.

#### **Propuesta:**

- Conectar las redes restringidas de empleadores y brindar orientación sobre el desarrollo profesional y la capacitación. Para introducirse al mercado laboral, es necesario contar con diversas competencias que van desde entender la economía local, el dominio del idioma, reconocimientos de las calificaciones, hasta la capacidad de asesorar a la población migrante para insertarse formalmente.
- Fomentar programas de emprendimiento focalizados en poblaciones migrantes en diversos sectores de la economía, principalmente el comercio, servicios, manufactura, etc. los cuales, tengan un componente multicultural.

## VIII. Bibliografía

Abramo, L. (2021). *Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47406-politicas-enfrentar-desafios-antiguas-nuevas-formas-informalidad-america-latina>

Berniell, I., Berniell, L., Mata, D. D. L., Edo, M., & Marchionni, M. (2021). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics*, 150, 102599. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2020.102599>

Contreras, C. J., Alarcón, V., Délano, R., Hermosilla, A., & Nun, E. (s. f.). *Hagamos la pega: Propuestas para activar laboralmente a los grupos excluidos*. <https://espaciopublico.cl/wp-content/uploads/2021/06/INFORME-EMPLEA-v2.pdf>

Livert, F., Miranda, F., & Espejo, A. (s. f.). *Estimación de la probabilidad de informalidad laboral a nivel comunal en Chile*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1333520a-201e-482c-93df-2b7d45d70d53/content#:~:text=En%20Chile%2C%20la%20tasa%20de,pobreza%2C%20desigualdad%20y%20desprotecci%C3%B3n%20social>.

Cifuentes Carmen (2024) Informalidad Laboral en Chile: Determinantes, costos y propuestas. CLAPES UC. <https://clapesuc.cl/investigacion/informe-informalidad-laboral-en-chile-determinantes-costos-y-propuestas>

<https://www.observatorioeconomico.cl/index.php/oe/article/view/28/28>

World Bank. (2019). "World Development Report 2019: The Changing Nature of Work."

<https://www.aacademica.org/000-076/282.pdf>

<http://www.cenem.utralca.cl/docs/publicaciones/Informe%20Dificultades%20para%20la%20inclusion%20laboral%20de%20%20los%20migrantes%20en%20Chile.pdf>