

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

Junio 2024  
David Limpe

### **I. Problema social**

La informalidad laboral representa uno de los principales desafíos en materia de bienestar social, 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 más de 2,5 millones de personas se encuentran en esta situación y no se ha ahondado lo suficiente en quiénes son ese universo de personas, cuáles son las razones que los mantiene en la informalidad, ni en las líneas de acción en materia de política pública. El siguiente informe busca profundizar en la informalidad laboral como problema social y caracterizar al universo informal para, en forma posterior, proponer lineamientos de política pública que promuevan el avance de una agenda en la materia.

### **II. Resumen ejecutivo**

### **III. 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

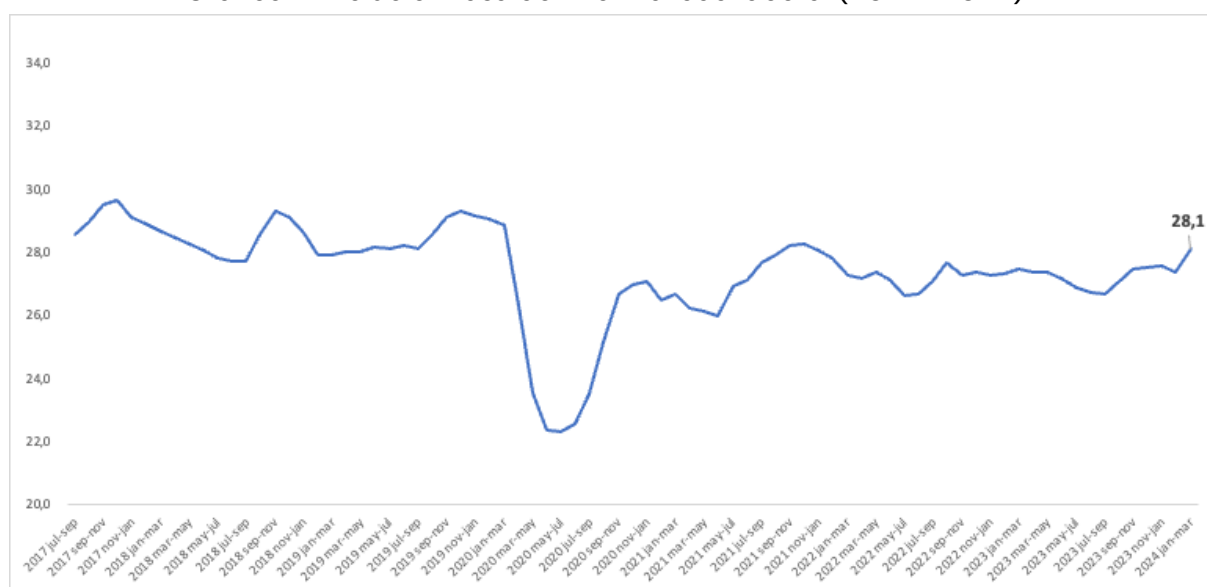
producción (empresas informales u hogares) o, por otro, según el tipo de trabajo del empleado (cuenta propia, asalariados o trabajadores de servicio doméstico).

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 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*

A saber, 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. Así, 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.

### *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, la evidencia muestra 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). 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 experimentan también incertezas y 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 la juventud 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 (Berniell 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 pp mayor a familias

biparentales. La mayor representación de mujeres como jefas de hogar de familias monoparentales —de un 88% en 2022—

La educación es otro factor que guarda estrecha relación con la informalidad laboral. En efecto, conforme 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 educación 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 son los migrantes.

Para nutrir de datos lo que se expuso acá y aportar a una mayor claridad sobre las variables sociodemográficas que inciden en la probabilidad de trabajar en la informalidad, se presenta a continuación 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**

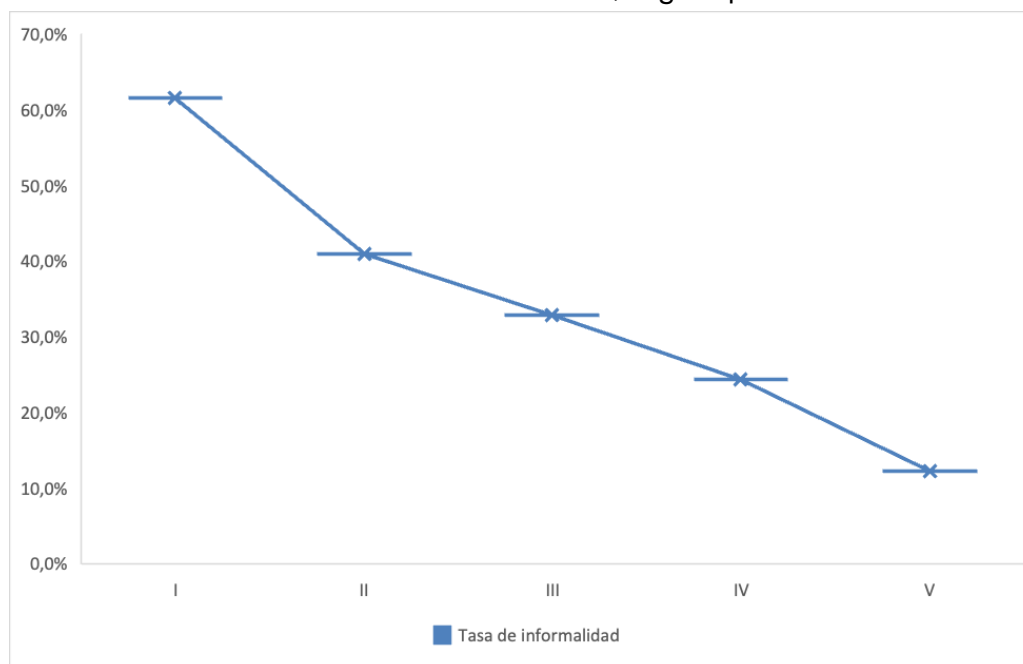
### **a. Informalidad y nivel socioeconómico**

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° 5, 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 5: Tasa de informalidad laboral, según quintil autónomo



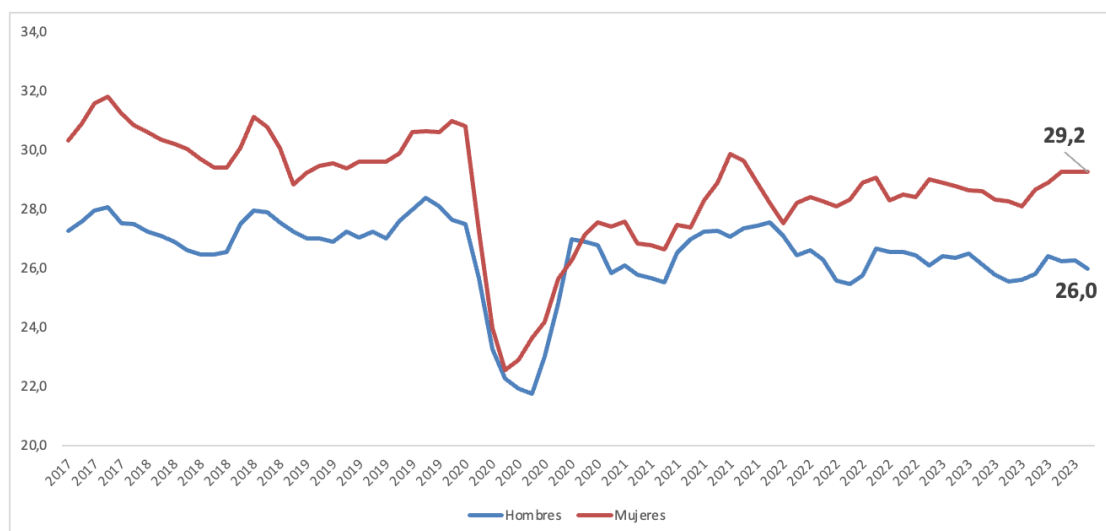
Fuente: elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2022

## 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° 6, la brecha entre la tasa de informalidad masculina y femenina se ha mantenido en el tiempo, a excepción del periodo 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).

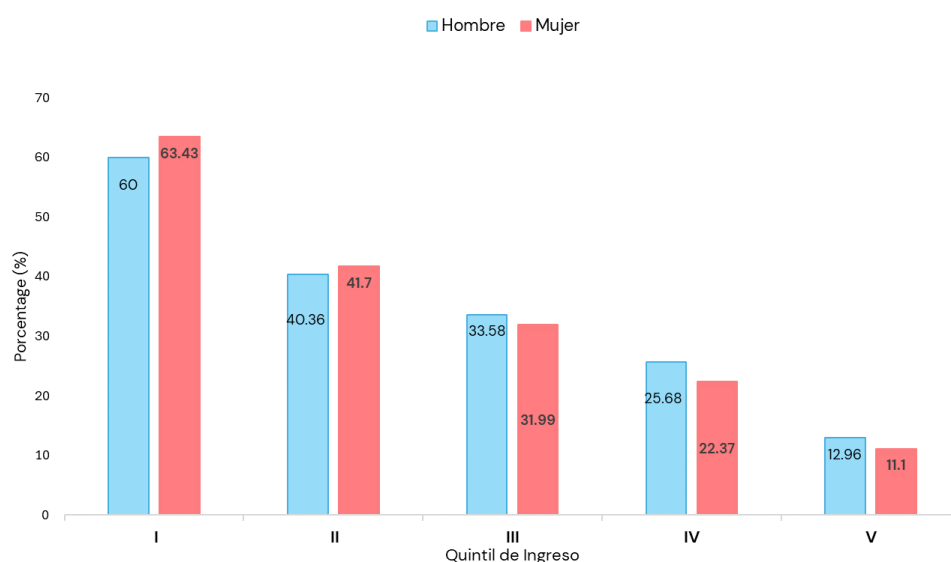
Gráfico 6 : Evolución de la tasa de informalidad laboral, según sexo (2017 – 2024)



Fuente: elaboración propia a partir de ENE 2024

Al relacionar luego 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°7). 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° 7 : Tasa de informalidad laboral, según quintil de ingreso y sexo (2022)

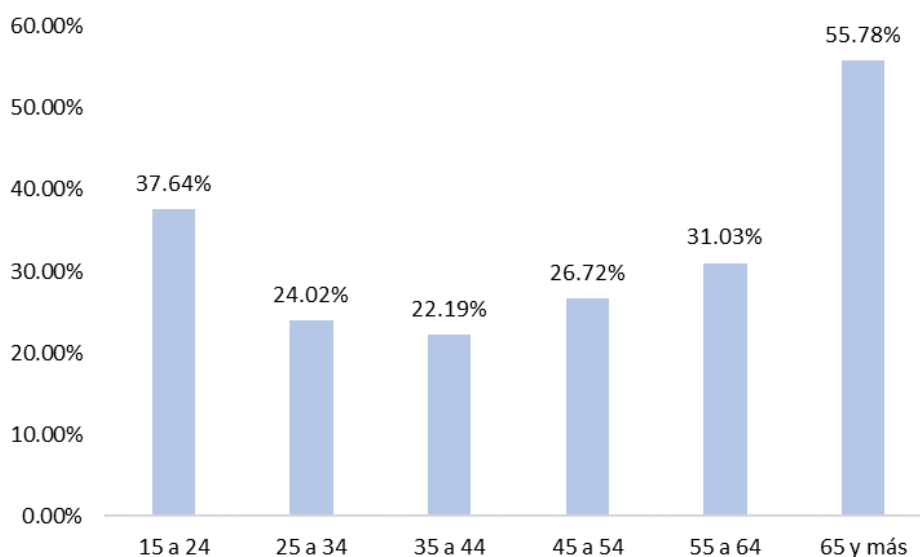


Fuente: elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2022

### c. Informalidad laboral y grupo etario

En cuanto a la relación entre edad e informalidad, 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 8 : Tasa de informalidad laboral, según grupo etario



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

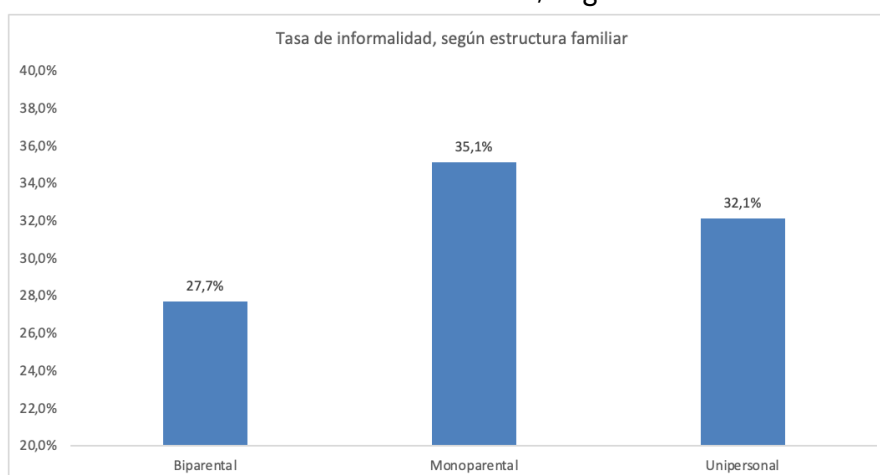
#### d. Informalidad laboral y estructura familiar

La estructura familiar es también una variable relevante dentro del estudio de la informalidad laboral, puesto que, es 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°9, 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>

<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%.



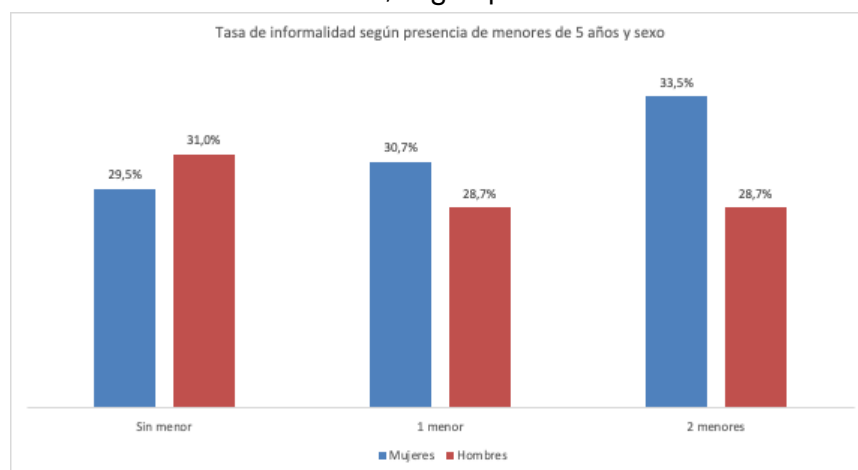
Gráfico 9. Tasa de informalidad laboral, según estructura familiar



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. Conforme a los datos, 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.

Gráfico 10. Tasa de informalidad laboral, según presencia de menores de 5 años y sexo



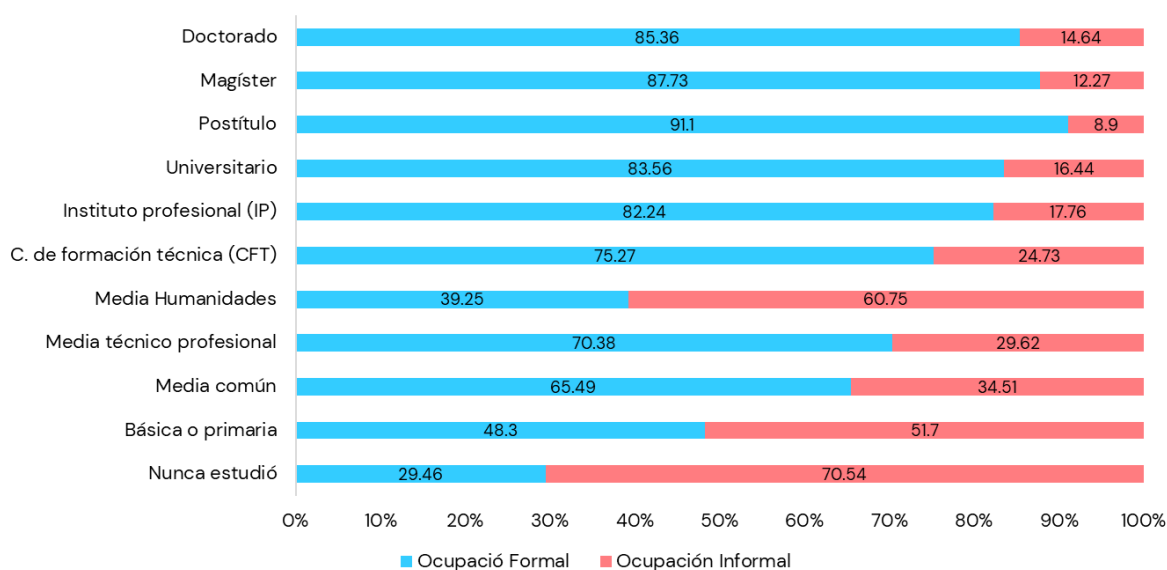
Fuente: elaboración propia a partir de encuesta CASEN 2022

### e. Informalidad y nivel educativo

Como se observa en el gráfico 11, a medida que se tiene un mayor nivel educativo, el porcentaje de informalidad se va reduciendo (barras rojas), mientras que, en el caso de formalidad ocurre lo contrario, como se ve en las barras azules, aumenta el trabajo en el sector formal con mayores niveles de estudios.

En ese sentido, el porcentaje de informalidad cuando no se tiene estudios es bien alto (70.54%), mientras que, cuando se tiene estudios universitarios es de solamente 16.44%.

Gráfico 11. Nivel de estudios alcanzado y tipo de ocupación



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

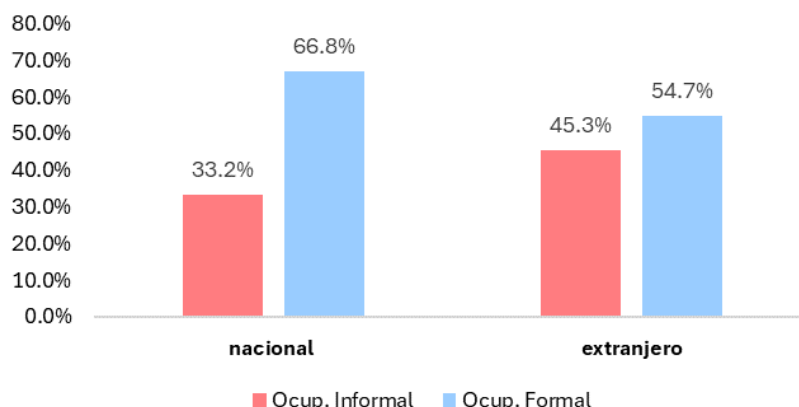
## f. Informalidad y población extranjera

De acuerdo al gráfico 12. Para el 2022, la ocupación informal de la población extranjera en Chile representó el 45.3%. Mientras que, la tasa de informalidad de la población chilena fue del 33.2%, siendo la diferencia de 12.1 puntos porcentuales.

Según Carmen Sifuentes (2024), los trabajadores “migrantes informales” ascienden sobre los 250 mil ocupados y crecieron un 87% en los últimos cinco años.

En este contexto, Cifuentes señala la importancia de tener una migración controlada para el incremento de la fuerza laboral “más joven” con externalidades positivas para el crecimiento económico en un contexto donde la población chilena tiene bajas tasas de natalidad y envejecimiento.

Gráfico 12. 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 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

Así, el modelo recoge, a partir de los datos de la última Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2022, aquellos factores determinantes de la informalidad laboral, 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:

$$P(\text{inf} = 1/X) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 \ln(\text{ingreso}) + \beta_2 \text{género} + \beta_3 \text{Grupo etario} + \beta_4 \text{familia} + \beta_5 \text{escolaridad} + \beta_6 \text{extranjero} + \epsilon_i)$$

En relación a las variables identificadas en la caracterización de la población informal, en el cuadro 1, se muestra el resumen de estas variables, los cuales, servirán para cuantificar la relación entre cada variable determinante con la probabilidad de estar trabajando en la informalidad. Además, se describe también la relación esperada entre cada factor y la informalidad; es por ello que se indica el signo de la asociación. Cabe destacar que pueden existir otros factores relevantes y que pueden incidir en la informalidad, sin embargo, según la revisión de literatura, estudios de caso y otros

modelos econométricos, se considera relevantes las variables estudiadas anteriormente.

Cuadro 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	lingreso	logartimo natural del ingreso neto anual del individuo	(-)
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".	(+)

#### IV.2 Estimación de un modelo probabilístico de Informalidad corregido por sesgo de selección

En esta etapa, se sigue la metodología de estimación de la probabilidad de estar trabajando en el sector informal propuesta por espejo (2021) con cierta variación en las etapas de estimación y los factores que explican la informalidad laboral.

Una vez identificadas los factores determinantes de la informalidad laboral en secciones anteriores, estas variables se utilizan para la estimación de un modelo de regresión probit, el cual permite obtener a nivel agregado la probabilidad de informalidad de una determinada variable, donde informalidad es la variable dependiente y es binaria (dummy), es decir, "1" corresponde a estar trabajando el sector informal y "0" en el sector formal. En esta etapa se emplea la Encuesta Nacional Socioeconómica (CASEN) 2022. Puesto que, contiene la mayor cantidad de variables socioeconómicas con el que podemos relacionarla con la informalidad.

En ese sentido, el modelo probit para el propósito de estudio es el siguiente:

$$P(\text{inf} = 1/X) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 \ln(\text{ingreso}) + \beta_2 \text{género} + \beta_3 \text{Grupo etario} + \beta_4 \text{familia} + \beta_5 \text{escolaridad} + \beta_6 \text{extranjero} + \epsilon_i)$$

donde:

- $inf_i$ : Probabilidad de trabajar en el sector informal toma el valor de 1 y si está en sector formal toma el valor de 0.
- $\ln(\text{ingreso})$ : Logaritmo natural del ingreso del hogar corregido
- $\text{género}$ : Variable binaria de "1" si es mujer y "0" si es hombre
- $\text{Grupo etario}$ : Variable categórica clasificada en 6 niveles.
- $\text{familia}$ : Variable de interacción entre género y la tenencia de menores de 5 años en el hogar.
- $\text{Escolaridad}$ : Años de educación para mayores de 14 años.
- $\text{Extranjero}$ : Variable binaria, donde "1" es persona extranjera y "0" es nacional.

A continuación se muestran los resultados de la estimación del modelo Probit:

Cuadro 2. Resultados del modelo probit estimado

Variables	coeficiente	Efecto marginal	Signo coef.
ingreso	-0.442***	-0.157***	(-)
	-0.008	-0.003	
mujer	0.046***	0.016***	(+)
	-0.011	-0.004	
25 a 34	-0.294***	-0.100***	(-)
	-0.019	-0.006	
35 a 44	-0.276***	-0.094***	(-)
	-0.019	-0.006	
45 a 54	-0.216***	-0.074***	(-)
	-0.019	-0.006	
55 a 64	-0.094***	-0.033***	(-)
	-0.02	-0.007	
65 y más	0.529***	0.202***	(+)
	-0.026	-0.01	
hmenor5	0.025	0.009	(+)
	-0.017	-0.006	
mujhmenor5	0.111***	0.040***	(+)
	-0.025	-0.009	
escolaridad	-0.074***	-0.026***	(-)
	-0.002	-0.001	
extranjero	0.483***	0.184***	(+)
	-0.018	-0.007	
Constant	6.627***		
	-0.103		
Observations	80,699		

Standard errors in parentheses

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

A partir de los resultados del modelo de regresión no lineal, del tipo probit, relacionado a los factores determinantes de la informalidad laboral en Chile, se puede inferir los siguientes resultados:

- Al incrementar el ingreso de las personas, tener más años de edad (antes de los 65 años) y tener más años de educación influyen negativamente en la probabilidad de estar en el sector informal.
- Por otra parte, ser mujer, la tenencia de menores de 5 años en el hogar y ser extranjero influyen positivamente en la probabilidad de estar trabajando en el sector informal.

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 con el género de mujer es significativa. Esto se observa en el cuadro 3, en los superíndices con estrellas.

Se considera la anterior estimación como la más próxima a la realidad, para explicar los factores determinantes de la informalidad laboral en Chile, luego de realizar varios ensayos de inclusión de variables relevantes en el modelo probabilístico para aminorar el sesgo de variables omitidas, como se muestra en el cuadro 4. Es decir, estos resultados estarían cumpliendo las propiedades de un buen estimador, como la insesgadez, consistencia y eficiencia.

Cuadro 3. Efectos Marginales del modelo Probit, según inclusión de variables

Variables	efmg1	efmg2	efmg3	efmg4	efmg5
ingreso	-0.206*** (0.002)	-0.206*** (0.002)	-0.197*** (0.002)	-0.198*** (0.002)	-0.157*** (0.002)
mujer		-0.012*** (0.003)	0.003 (0.003)	-0.005 (0.004)	0.016*** (0.004)
25 a 34			-0.110*** (0.006)	-0.114*** (0.006)	-0.100*** (0.006)
35 a 44			-0.094*** (0.006)	-0.096*** (0.006)	-0.094*** (0.006)
45 a 54			-0.058*** (0.006)	-0.052*** (0.007)	-0.074*** (0.006)
55 a 64			0.006 (0.007)	0.013* (0.007)	-0.033*** (0.007)
65 y más			0.263*** (0.009)	0.271*** (0.009)	0.202*** (0.010)
hmenor5				0.032*** (0.006)	0.009 (0.006)
mujhmenor5				0.038*** (0.009)	0.040*** (0.009)
escolaridad					-0.026*** (0.001)
extranjero					0.184*** (0.007)
Observations	81,188	81,188	81,188	81,188	80,699

Standard errors in paréntesis

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

La columna de los efectos marginales muestra la magnitud de la relación entre cada variable independiente con la variable dependiente (informalidad). De ello se tiene las siguientes interpretaciones:

- Al incrementar el ingreso del hogar en un 1%, la probabilidad de estar en el sector informal se redujo en 15.7 puntos porcentuales (p.p).
- En relación al género, condicionado a que la persona sea mujer, la probabilidad de estar trabajando en el sector informal aumenta en 1.6 puntos porcentuales, dado ceteris paribus.
- En relación al grupo etario, la comparación de categoría es en relación a la categoría base de 15 a 24 años de edad, es decir, la interpretación para cada categoría es como sigue:

**De 25 a 34 años:** Si un individuo pasa de la categoría de 15 a 24 a tener una edad entre 25 a 34 años de edad, le influye negativamente en estar empleado en el sector informal en 10 p.p, ceteris paribus.

**De 35 a 44 años:** Si un individuo pasa de la categoría de 15 a 24 a tener una edad entre 35 a 44 años de edad, le influye negativamente en estar empleado en el sector informal en 9.4 p.p, ceteris paribus.

**De 45 a 54 años:** Si un individuo pasa de la categoría de 15 a 24 a tener una edad entre 45 a 54 años de edad, le influye negativamente en estar empleado en el sector informal en 7.4 p.p, ceteris paribus.

**De 55 a 64 años:** Si un individuo pasa de la categoría de 15 a 24 a tener una edad entre 55 a 64 años de edad, le influye negativamente en estar empleado en el sector informal en 3.3 p.p, ceteris paribus.

**De 65 años a más:** Si un individuo pasa de la categoría de 15 a 24 a tener una edad entre 35 a 44 años de edad, le influye positivamente en estar empleado en el sector informal en 20.2 p.p, ceteris paribus.

- En relación a la estructura familiar, medida por la interacción de mujer y tenencia de menores de 5 años en el hogar, influye positivamente en la probabilidad de estar trabajando en el sector informal, el cual, se incrementa en 4.0 p.p, ceteris paribus.
- Respecto a la educación, contar con un año más de escolaridad influye negativamente en la probabilidad de trabajar en el sector informal en 2.6 p.p, dado ceteris paribus.
- Si la persona es extranjera, la probabilidad de estar trabajando en el sector informal aumenta en 18.4 puntos porcentuales, dado ceteris paribus.

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

En consideración de los efectos perniciosos que se asocian a la informalidad laboral, resulta necesario adoptar con urgencia medidas que

### **1. Robustecer transferencias condicionadas al empleo formal**

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 (Ministerio de Hacienda, 2022).

#### **1.1 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 bajo 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>2</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.

## 1.2 Ampliar cobertura y beneficios del Bono al trabajo de la mujer

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. Para esto, el programa entrega un aporte monetario, que forma parte del Ingreso Ético Familiar, pagado directamente a las mujeres trabajadoras que hayan postulado y que cumplan los requisitos de acceso, y a sus empleadores. El SENCE calcula el monto del subsidio en base a la información proveniente de las cotizaciones previsionales de la trabajadora, más la información de renta y aplica el porcentaje establecido en la normativa para cada uno de los tramos de renta. El Bono es anual, se calcula de acuerdo a las rentas del año calendario (enero a diciembre), no obstante la trabajadora podrá solicitar anticipos mensuales (provisionales) los cuales luego serán reliquidados en el cálculo anual. Posterior a la determinación de beneficiarias, se realiza el proceso de concesión a los empleadores que cumplan requisitos de pago de cotizaciones previsionales y que tengan dentro de sus trabajadoras mujeres beneficiarias del programa.

### Propuesta

Respecto al bono al Trabajo de la mujer

---

<sup>2</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.

## **2. Robustecer políticas de capacitación e intermediación laboral**

La formación de capital humano guarda estrecha relación con la reducción de la informalidad laboral. Los programas de capacitación, tanto para jóvenes como adultos de edades medianas y avanzadas deben procurar atraer a quienes cuentan con una mayor probabilidad de trabajar en la informalidad. Por su parte, es esencial que estos programas de capacitación se conecten con las necesidades del mercado formal mediante programas de intermediación laboral. En línea con lo anterior, se propone hacer modificaciones al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

### **2.1 Capacitación SENCE**

Programas de capacitación enfocados en habilidades demandadas en el sector formal: Desarrollar programas de formación que se centren en preparar a los trabajadores para el mercado laboral potenciando las habilidades específicas demandadas por el sector formal.

Un bajo nivel de productividad, habilidades y capital humano está relacionado con mayores niveles de informalidad, lo que evidencia la necesidad de contar con programas de formación continua que permitan aumentar competencias y empleabilidad de las personas trabajadoras. Debido a los cambios que éstos han tenido (por ejemplo, las capacitaciones en oficio y el programa “Fórmate para el Trabajo”) y su posterior adaptación a la pandemia, resulta necesario realizar un diagnóstico integral para evaluar su perfeccionamiento y poder direccionarlos hacia beneficiarios con menor posibilidad de empleabilidad.

La certificación de habilidades, obtenidas por experiencia o a través de estudios de corta duración, o crear marcos de cualificaciones que detallen la expertise de un trabajador de mayor edad. Chile posee un programa de certificación desde el año 2014, pero que tras 10 años de existencia solo ha alcanzado 70.000 personas, presentando un crecimiento casi nulo desde el 2015. Promover y desarrollar este programa es un paso necesario para la acreditación de los trabajadores del país.

Se deben crear programas de certificación y aprendizaje relevantes para la población y el mercado laboral, con un foco en el aprendizaje modular. Los adultos aprenden mejor cuando la educación está situada en un contexto determinado, es práctica y orientada a problemas-soluciones (Knowles, 1984; Chinnasamy, 2013), por lo que los programas de educación deben seguir modelos similares para atraer y retener a sus estudiantes. A su vez, existe evidencia de que trabajadores no calificados tienen menos interés en participar en entrenamiento que demanda altos niveles de tiempo, comparado con trabajadores calificados (Fouarge, Schils and de Grip, 2013), por lo que el aprendizaje

modular entrega una mayor flexibilidad, atendiendo a la realidad de nuestra población objetivo, y permite que los trabajadores avancen en su camino de aprendizaje personal. El programa eVideoTransfer de Alemania ofrece oportunidades de aprendizaje digital para trabajadores no calificados y con escaso tiempo, con un foco central en el aprendizaje para la industria. Este programa combina un trabajo modular con la posibilidad de formarse en la profesión del trabajador a través de videos y evaluaciones on-line. Para el caso chileno, el SENCE debe aumentar las fórmulas de trabajo con la industria, entendiendo las diferentes necesidades del mercado laboral y aumentando la utilidad de las capacitaciones entregadas por ellos.

## **Propuesta**

### **2.2 Programa de Intermediación laboral SENCE**

*Tercero, porque puede facilitar las transiciones desde la informalidad a la formalización. En el contexto de la crisis, se estima un crecimiento del sector informal, que podría alcanzar a un 62% de la fuerza laboral de la región (BID, 2020b) en detrimento de las mejoras en la calidad del empleo y la productividad agregada que esto significa. En este sentido, los servicios de intermediación laboral pueden facilitar la formalización, o bien, comunicar sus beneficios y los incentivos dispuestos para un paso paulatino de un sector al otro. En última instancia, los servicios de intermediación laboral pueden velar por la generación de empleos que no caigan en la precarización de los y las trabajadores.*

*Se propone abrir una línea adicional utilizando el mismo decreto que creó los subsidios, que permita ampliar la oferta de cursos cortos (20 horas) enfocados en la habilitación laboral por medio de talleres, que potencien las habilidades transversales para promover la empleabilidad y el apresto laboral, y que incluya acompañamiento. Incorporar automáticamente a las personas en los registros administrativos, independiente de su condición laboral, en los servicios de la Bolsa Nacional de Empleo, enviándoles ofertas de capacitaciones y ofertas laborales de acuerdo a su experiencia.*

Ante la alta asimetría de información en el mercado laboral, la intermediación laboral, cumple un rol preponderante en facilitar el vínculo de la oferta y la demanda laboral, en el sentido de ser un mecanismo de ajuste en el mercado laboral entre puestos de trabajo, desempleados y/o trabajadores informales, y oportunidades de capacitación.

En el caso de Chile, el principal organismo de la intermediación laboral es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), dicha entidad brinda programas de capacitación, orientación laboral, plataformas laborales de atención al público, una bolsa nacional de empleo y oficinas de información laboral (OMIL) por municipios.

Sin embargo, la intermediación laboral no ha tenido resultados muy satisfactorios en los periodos post-pandemia, en el cual, muchos trabajadores no retornaron a la misma dinámica de trabajo que tenían anteriormente, por ello en los siguientes ítems se brinda propuestas que podrían mejorar la intermediación laboral.

- Construcción de una institucionalidad más robusta entre actores públicos, privados y sociedad civil.
- Brindar servicios de intermediación para grupos prioritarios con potenciales problemas de empleabilidad, como se vió en el diagnóstico para personas jóvenes de 15 a 25 años, a las mujeres, personas de tercera edad, y otros.
- Asimismo, el proceso de intermediación laboral puede ser establecido centrándose en la vinculación laboral, tal como propone el Ministerio de Trabajo y Previsión social. en el sentido de desempeñar un papel clave en conectar el encuentro entre la demanda y la oferta laboral, más que otros procedimientos y/o etapas.

### **3. 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

Ministerio de Hacienda: Abramo (2021) destaca que es primordial hacerse cargo de los fenómenos que reproducen los sesgos de género en la educación y en las oportunidades para participar en el mercado laboral formal, por ejemplo, mediante el desarrollo de sistemas de cuidado que contribuyan a reducir la carga de trabajo doméstico no remunerado, que continúa siendo asumido en gran medida por las mujeres y que dificulta su participación en el mercado laboral.

CPC: Promover la corresponsabilidad parental mediante el establecimiento de derechos parentales que posibiliten a los padres ejercer derechos previamente reservados para las madres, como el permiso postnatal parental transferible al padre y licencias por enfermedad grave de un hijo menor de un año. La evidencia internacional, apoyada por investigaciones de Albagli & Rau (2019), Etcheverry (2020) y Rossin-Slater (2017), indica que la corresponsabilidad parental es crucial para mejorar la continuidad laboral femenina y el involucramiento de los padres en la crianza.

#### **3.1 Medidas de mayor flexibilidad laboral**

La coparentalidad no es posible sin mayor flexibilidad laboral.

El trabajo informal permite conciliar la maternidad con labores de cuidado, dada la mayor flexibilidad.

¿Se puede pensar en un régimen alternativo para el cálculo de la jornada laboral para madres trabajadoras formales que tengan hijos menores a 5 años? Pensar en la extensión del cálculo de la jornada.

CPC: Investigaciones de Berniell et al. (2021) muestran que, tras la maternidad, las mujeres tienden a aumentar su participación en el sector informal como mecanismo para buscar flexibilidad laboral, un fenómeno que destaca la importancia de adaptar las políticas laborales para fomentar un entorno más inclusivo para las mujeres en el mercado de trabajo.

“The benefits of formalizing will also depend on the structure of social safety nets. In countries where social safety nets are underdeveloped, or where they are not necessarily tied to a formal job (as is the case for conditional cash transfers, for instance), workers will attribute less value to formal jobs with benefits, especially if these jobs imply less flexibility and more taxation. Moreover, Perry et al. (2007) provide evidence for Latin America that in households where one member already has a formal job with benefits (that usually cover dependents), there may be strong incentives for the others to take informal jobs.”

La evidencia internacional, apoyada por investigaciones de Albagli & Rau (2019), Etcheverry (2020) y Rossin-Slater (2017), indica que la corresponsabilidad parental es crucial para mejorar la continuidad laboral femenina y el involucramiento de los padres en la crianza.

## **Propuesta:**

### **3.2 Sala Cuna Universal**

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 va en directo beneficio de las mujeres de menores ingresos. En efecto, la tasa de participación femenina en el primer quintil es casi de un 30%, versus un 76,6% en el último quintil. Es decir, esta iniciativa busca beneficiar principalmente a las mujeres de los últimos quintiles de la distribución de ingresos. La misma brecha se puede observar en el desempleo donde se observa un 27% en el primer quintil y un 9% en el último.

Sin embargo, el diseño del proyecto no logra

**Propuesta:**

- 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. (ver datos de Tisco)
- Volver a un financiamiento del servicio con criterio focalizado según tamaño de la empresa. A diferencia del proyecto original, la propuesta del ejecutivo modifica el diseño del subsidio, desestimando el tamaño de la empresa y fijándolo en 4,11 UTM. Esto resulta perjudicial para las pequeñas empresas, que ya no

Esto excluye del beneficio a aquellos sistemas de cuidado informal o privados, sin perjuicio de que sí considera que el empleador podrá cumplir con la provisión de sala cuna, garantizando no solo el mantenimiento sino que, alternativamente, el financiamiento de aquella a la que lleve el trabajador o trabajadora a sus hijos o hijas menores de dos años, incluyéndose aquellos establecimientos que reciben aportes regulares del Estado.

**3.3 Extensión de Postnatal Masculino**

Las políticas de licencia por paternidad desafían directamente la tradicional norma de que las mujeres deben ser las principales cuidadoras y los hombres el sostén familiar. La licencia de paternidad atrae a los padres a las realidades diarias del cuidado de los hijos, lo que les permite desarrollar habilidades de crianza y convertirse en padres activos a lo largo de la vida del niño, en lugar de verse a sí mismos como meros ayudantes de las madres. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que traspasa parte del postnatal parental a sus parejas hombres es alarmante y obliga a hacerse cargo del diseño de las licencias para que más padres sean parte del cuidado y la crianza de sus hijos. En ese sentido –y como hemos visto a lo largo de este documento–, para que una política de licencia paternal, en este caso el postnatal, sea exitosa se deben tener en cuenta una serie de factores.

**Propuesta:**

*A continuación, se enumeran aquellos cambios legislativos que podrían generarse al actual Sistema de Protección de la Maternidad 10 con el fin de aumentar la participación del padre en el cuidado:*

*a) Intransferibilidad/titularidad de los permisos: un derecho específico del padre significa que la decisión de este de usar la licencia no depende de la voluntad de la madre de ceder parte de su permiso. En ese caso, el titular del postnatal debe ser*

*exclusivamente el padre. De esta forma, se recomienda que –adicional a la licencia de 5 días hábiles existentes del padre– se incorporen más días con el padre como único titular o que se incorpore las “mummy and daddy quotas”, y que una determinada cantidad del tiempo del PPP sea únicamente del padre.*

*b) Subsidio mensual: hoy en día el Sistema de Protección establece un tope mensual al subsidio por licencia de maternidad o paternidad, desincentivando su uso –sobre todo si consideramos que generalmente las remuneraciones del hombre son mayores a las de las mujeres–. Mientras más alta sea la tasa de reemplazo del salario, más padres utilizarán este beneficio. En ese sentido, es recomendable reconsiderar el tope de 73 UF al subsidio mensual o evaluar alternativas para hacerse cargo de aquel porcentaje que no se está cubriendo.*

*c) Extensión y flexibilidad: los hombres disfrutan más de este beneficio cuanto mayor es la posibilidad de fraccionamiento del permiso en diferentes períodos y cuanto mayor es el espacio de tiempo a partir del nacimiento durante el cual pueden disfrutarlo. De este modo, resulta inconveniente que la licencia de paternidad solamente se pueda utilizar durante el primer mes después del nacimiento. En ese sentido, permitir que los días otorgados sean divididos a voluntad del padre en un determinado límite de tiempo (Suecia permite dividir la licencia hasta que el hijo cumpla los 12 años) incentivaría su uso.*

#### **4. 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. En efecto, 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. En ese sentido, revisar la oferta pública

#### **Propuesta:**

- Solicitar a la Dirección de Presupuestos que revise la oferta pública e identifique áreas de mejora en materia de incentivos a la formalidad laboral.
- Evaluar un rediseño de aquellos subsidios que, actualmente, carecen de una focalización gradual

Evaluar la incorporación de criterios de gradualidad en el retiro de los beneficios sociales: el diseño de los subsidios a la población activa debe considerar los potenciales efectos que estas herramientas generan en el comportamiento de la población para evitar desincentivos a la participación en el mercado formal del trabajo, siendo uno de ellos la forma en que los beneficios sociales se extinguen a medida que se incrementan los ingresos de los trabajadores.

Se propone: evaluar la incorporación de criterios de gradualidad en los beneficios a las personas formales, de manera de alinear en forma correcta los mayores ingresos autónomos de los trabajadores con la reducción de los beneficios sociales asociados. Es decir, que la mejoría de los ingresos laborales permita una reducción gradual y no abrupta de los beneficios sociales.

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>

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."

## Anexo

### I. Estadísticas descriptivas de los factores relacionados a la informalidad laboral

De acuerdo con las estadísticas descriptivas de las variables determinantes de la informalidad laboral en Chile, como se muestra en el cuadro 2, se tiene que el promedio del ingreso del hogar promedio en logaritmo natural es 13.815 con desviación estándar de 0.82, esta transformación es válida por la interpretación de la variable ingreso y menor dispersión de ingresos entre hogares.

Las variables binarias son el sexo, monoparental (si la familia es monoparental o no), y la condición de extranjero o no. Mientras que, la edad y los años de escolaridad son cuantitativas discretas.

Cuadro 1. estadísticas descriptivas

Variable	Mean	SD	p10	p25	Median	p75	p90
informalidad	0.341	0.474	0	0	0	1	1
logaritmo del ingreso	13.576	0.943	12.429	13.039	13.625	14.158	14.659
mujer	0.527	0.499	0	0	1	1	1
edad	39.323	23.03	9	20	38	58	71
edad al cuadrado	2076.68	1977.49	81	400	1444	3364	5041
Presencia de menor de 5 años	0.222	0.416	0	0	0	0	1
escolaridad	11.167	4.27	5	8	12	14	17
extranjero	0.054	0.226	0	0	0	0	0

Fuente: elaboración propia