

REVISTA

FOCO LABORAL



OBSERVATORIO
LABORAL

Biobío

Especial sobre Informalidad Laboral

ENTREVISTA

Roberto Carrasco,
*"El Mangoneao" y su lucha
para formalizarse*

REPORTAJE

*Profesionales sin contrato: La
informalidad laboral detrás del
trabajo a honorarios*

REPORTAJE

*Cuidar sin sueldo, trabajar sin
contrato: La doble informalidad
de las personas cuidadoras*



Revista Foco Laboral
NOVIEMBRE 2025



Quiénes somos



El Observatorio Laboral Biobío es un proyecto de carácter técnico, financiado a través del Programa Observatorio Laboral de la Subsecretaría del Trabajo, y ejecutado por el Departamento de Economía y Finanzas de la Universidad del Bío-Bío. Su finalidad es producir conocimiento territorial y sectorial, respecto de las principales ocupaciones del país, entregando evidencia sobre sus características, su oferta y demanda, y de los desafíos tecnológicos y socio ecológicos que enfrentan las personas trabajadoras.

Informalidad laboral en la Región del Biobío



Sandra Quintana Rodríguez

Seremi del Trabajo y Previsión Social Biobío

La informalidad laboral, responde a una combinación de factores del lado de la oferta como, por ejemplo, bajo nivel educativo y o necesidad de ingresos inmediatos, y de la demanda, tales como, estructura económica: baja productividad de ciertas empresas, complejidad regulatoria, entre otras.

En la Región del Biobío se presentan características y tendencias claves que marcan el panorama socioeconómico local. Entre los puntos más destacados se pueden considerar:

Tendencia a la Baja y Cifras Mínimas Históricas: La región ha mostrado una tendencia positiva reciente, con la tasa de ocupación informal alcanzando su nivel más bajo registrado desde 2017 (25,1% en el primer trimestre de 2025). La cifra más actual (abril-junio 2025) se sitúa en 25,2%. Esto indica un progreso en los esfuerzos de formalización.

Posición Relativa Favorable: La tasa de informalidad del Biobío (25,2%) se mantiene por debajo del promedio

nacional, que fue de 26,0% en el mismo período, situándose como una de las regiones con menor informalidad en el país.

Segmentos Etarios Vulnerables: La informalidad laboral prevalece y es más alta en los extremos de edad: los trabajadores mayores de 65 años y los jóvenes entre 15 y 24 años son los grupos más afectados por este fenómeno, superando con creces la tasa promedio regional.

Brecha de Género Persistente: Aunque se ha observado una caída en la cantidad de ocupadas informales, la tasa de informalidad femenina (27,0% en períodos anteriores) suele ser superior a la masculina (24,2%), reflejando desafíos específicos para las mujeres en el mercado laboral formal, como apoyo relevante a este tema está el proyecto Salas cuna que elimina el requisito de contar con 20 trabajadoras para acceder al beneficio de Sala Cuna, equiparando el derecho entre hombres y mujeres, e incluyendo a trabajadores independientes, trabajadoras de casa particular y personas con cuidado judicial de menores de dos años.

Empleo informal v/s Previsión social

Si bien es cierto, las cifras son positivas, respecto a la disminución de la informalidad en los trimestres mencionados, no debemos olvidar que para los que aún no salen de ella, permanecer ejecutando tareas, funciones u oficios fuera de la formalidad, les trae nefastas consecuencias en Ingresos y Protección Social, la principal para los trabajadores informales, es la precariedad: en promedio, un trabajador informal gana significativamente menos (cerca de un 40% del salario promedio formal)

y carece de acceso a seguridad social, salud, y beneficios de pensiones, lo que genera vulnerabilidad a largo plazo.

Para intervenir esta realidad ya descrita, es necesario generar estrategias de combate y alianzas público-privadas y para abordar este problema, se están implementando alianzas estratégicas en la región, como por ejemplo entre, Sercotec y actores locales (CPC Biobío, IRADE, ASEM BIOBÍO, etc.), enfocadas en fortalecer y formalizar a las micro y pequeñas empresas (MIPES) a través de capacitación y apoyo estratégico.

Finalmente es necesario agregar, que la informalidad laboral, tiene factores de multicausalidad, que es necesario abordar, en conjunto y por separado, en donde la educación, la capacitación, la certificación, la superación de barreras sociales y la implementación de políticas públicas que favorezcan la inversión pública privada, generen la creación de nuevos puestos de trabajo formales, contribuyendo, fortaleciendo e incentivando así, al trabajo decente.

“ En promedio, un trabajador informal gana significativamente menos y carece de acceso a seguridad social, salud y beneficios de pensiones, lo que genera vulnerabilidad a largo plazo ”

– Sandra Quintana Rodríguez

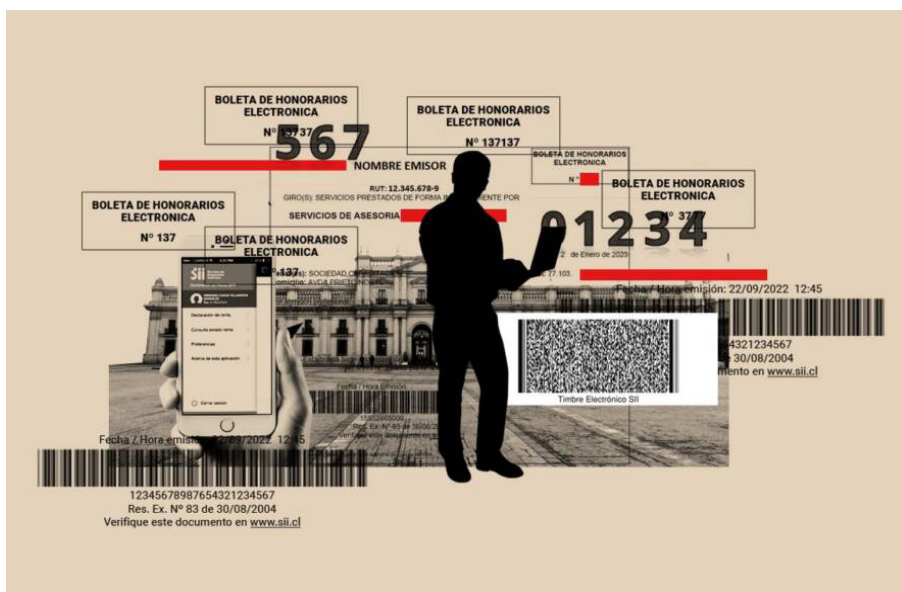
Profesionales sin contrato: La informalidad laboral detrás del trabajo a honorarios

Cuando se habla de informalidad laboral, se tiende a pensar en aquel comerciante ambulante que vende prendas de ropa, accesorios para celulares o frutas y verduras en el paseo peatonal. Sin embargo, la realidad es que **esta situación también habita en oficinas, instituciones y proyectos.**

El trabajo a honorarios es una de las modalidades laborales más comunes en Chile. Consiste en **prestar servicios de forma independiente a una empresa o cliente específico, emitiendo boletas en lugar de estar bajo un contrato de trabajo formal.** Según la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), actualmente son más de 520.000 personas quienes trabajan bajo esta modalidad en el país, siendo 36.168 quienes lo hacen en la Región del Biobío.

Las categorías ocupacionales que concentran la mayor cantidad de personas ocupadas que emiten boletas de honorarios en Biobío, son aquellas que trabajan por cuenta propia (41,37%) y los asalariados privados (33,15%).

Si bien trabajar por boleta puede tener ciertos aspectos positivos, como el no estar sujeto a una jornada laboral fija y la posibilidad de trabajar para varios empleadores a la vez, sus desventajas estructurales son varias. Quienes boletean **no tienen derechos laborales como vacaciones pagadas, indemnización en caso de despido o seguro de cesantía, mientras que las cotizaciones deben hacerse con recursos propios.**



Fotografía: The Clinic

La incertidumbre de vivir boleteando

Como ya se ha mencionado, muchas de estas personas, aunque cuentan con títulos universitarios, viven en una **realidad laboral marcada por la incertidumbre, la falta de derechos y la imposibilidad de proyectarse a largo plazo.** Ese es el caso de **Karin Velásquez Luna, Licenciada en Historia**, quien cada mes debe emitir tres boletas de honorarios para distintos empleadores, pues no alcanza a sostener su hogar con un solo trabajo.

No tiene vacaciones, cotiza por su cuenta y teme quedarse sin trabajo, una dinámica agotadora que le genera ansiedad, sumando los aumentos de la retención de impuestos y no tener seguridad laboral ni económica.

Según la Encuesta Nacional de Empleo

+520.000

personas trabajan a honorarios

36.168

en la Región del Biobío



Fotografía: Radio UChile

“El tema del aumento de la retención del impuesto y además el tener que cotizar constantemente agota bastante, sobre todo si son trabajos que no duran más de cinco meses. No hay vacaciones pagadas ni indemnización, entonces cuando se termina un trabajo con boleta, en realidad **lo que genera en mí es ansiedad, porque no tengo ningún tipo de seguridad laboral ni económica**”, expresó la licenciada.

Para Karin es una situación muy frustrante el no poder encontrar un trabajo con contrato, pues **lleva casi 10 años boleteando**. Si bien ha intentado formalizar su empleo, la gran mayoría de oportunidades que se presentan son a partir de programas o proyectos, los cuales tienen una fecha de término.

“Esta inestabilidad **genera una inseguridad laboral tremenda y precariza el trabajo que uno realiza**, porque lamentablemente no hay empleos

y los que hay son de tramos cortos que no sirven para proyectarse a futuro”, explicó. “Es difícil darse cuenta de que para mi generación el eslogan era estudiar una carrera universitaria para asegurar un trabajo estable. Cumplimos los pasos, pero **no obtuvimos esas seguridades que nuestros padres sí tuvieron, como que fue una ilusión**”, mencionó la profesional.

Ante esta problemática se ha visto en la obligación de tener que ampliar su rubro laboral y trabajar en empleos que no necesariamente tengan que ver con lo que ella estudió, pero que le aseguran un ingreso más estable. “Actualmente me encuentro con tres trabajos y eso significa que hay que dividirse en tres partes. Es un desgaste mental enorme el tratar de generar un sueldo”, señaló.

“
**... no tengo
ningún tipo de
seguridad laboral
ni económica.**

– Karin Velásquez Luna

¿El trabajo a honorarios es informalidad encubierta?

De acuerdo con la **ENE**, en solo un año el número de personas que trabajan a honorarios **aumentó un 8,5% a nivel nacional**. Esta alza, según el **director del Observatorio Laboral Biobío, Luis Méndez**, responde en parte al modelo de desarrollo del país y su rol subsidiario, en donde el Estado tiene el deber de delegar en los privados la labor de emprender, invertir y desarrollar la economía, quedando él solo como un agente regulador.

“Son las empresas privadas las que invierten y generan empleo, de hecho del total de la inversión nacional el 90% la ejecutan los privados. Al operar el mercado en estas condiciones, las empresas privadas, a fin de maximizar sus utilidades, intentan reducir los costos, **lo cuál supone tener una planilla de personal lo más reducida posible y susceptible de rebajar cuando las necesidades de la empresa lo demanden**”, explicó el también académico de la Universidad del Bío-Bío.

Este escenario ha derivado en una **normalización del empleo a honorarios**, incluso dentro de la administración pública, afirmó el director del observatorio. “Las instituciones del Estado, bajo su propia naturaleza, redujeron sus plantas de personal y estas no han sido ampliadas desde hace muchos años, con lo cual y frente a nuevas necesidades han debido operar solo con trabajadores a honorarios”, detalló.

Asimismo, el especialista advirtió que, en muchos casos, estas personas deberían ser contratadas formalmente al cumplir con los



Fotografía: Agencia UNO

criterios que establece el Código del Trabajo. **“Si estos trabajadores cumplen labores permanentes, están sujetos a una jornada de trabajo y subordinados a una jefatura, debieran ser contratados, al menos, bajo la modalidad de plazo fijo, lo cuál les daría derecho a mayores beneficios, si ello no ocurre, se estaría incurriendo en una vulneración de sus derechos laborales”**, enfatizó.

Si bien la *Ley de Honorarios (21.133)* **significó un avance en cuanto a seguridad social** para aquellas personas que boletean, brindando cobertura anual en salud, pensiones y seguro contra accidentes del trabajo, según el experto esto **“solo ha trasladado responsabilidades hacia los propios trabajadores**, tal como ocurre con la obligación de cotizar parte de sus ingresos para su futuro previsional”, comentó.

Finalmente, el director del Observatorio Laboral Biobío, planteó que **para reducir la informalidad en este segmento del mercado laboral se deberían implementar**

estructurales tanto en el sector privado como en el público. “En el sector privado algún tipo de reforma al Código del Trabajo y en el ámbito del Estado, que las instituciones públicas amplíen sus plantas para hacer efectivo y regularizar la gran cantidad de empleos a honorarios, que muchas veces terminan en labores que son propias de personal de planta”, afirmó.

Mientras estos cambios no se concreten, miles de profesionales seguirán viviendo con la incertidumbre de si el próximo mes podrán o no seguir boleteando.

“**La Ley de Honorarios solo ha trasladado responsabilidades hacia los propios trabajadores...**”

– Luis Méndez

Del puerta a puerta al permiso: La historia del “Mangoneao” y la formalización del comercio en la calle



Roberto Carlos Carrasco Valdebenito, “El Mangoneao”

Medio día y los transeúntes de Pedro del Río saludan a “El Mangoneao” que llega en su furgón con los diversos cajones y mallas de frutas y verduras. Hace 22 años que son clientes de él, pero ahora arman fila en su puesto en Desiderio Sanhueza con Costanera para comprar sus productos. **“Se siente bien estar formalmente, se siente bien”**, dice sonriendo.

Roberto Carlos Carrasco Valdebenito, más conocido como “El Mangoneao”, comenzó a los **18 años** como vendedor ambulante.

Hijo de una comerciante y esposo de una mujer proveniente de una familia de feriantes, partió con un cajón de tomates y otro de paltas, recorriendo puerta a puerta los alrededores de Pedro del Río.

“Vendíamos en ese tiempo 10 paltas por \$500. Mi esposa llegaba hasta el segundo piso de los departamentos y yo subía hasta el quinto. Hasta que un día, como el 2005, quedamos en pane con el furgón y nos pusimos a vender aquí mismo. Vendimos toda la mercadería. Nos fue tan bien que comenzamos a ponernos aquí todos

los días, porque la misma gente nos preguntaba si íbamos a traer más cosas y aquí estamos hasta el día de hoy”, recordó entre risas.

Una década y media de lucha por un permiso

Durante más de una década, Roberto trabajó como vendedor ambulante sin permiso municipal, enfrentando fiscalizaciones, una multa y la incertidumbre de no saber si podría seguir trabajando.



“Ser vendedor ambulante era agotador, porque tenías que levantarte a las 3 de la mañana, salir a buscar mercadería a la Vega, estar toda la mañana puerta a puerta ofreciendo los productos, era cansador”, mencionó.

Si bien era una dinámica agotadora, el tan conocido Mangoneao no se dio por vencido y a pesar de que **fueron difíciles años de lucha para obtener el permiso municipal**, finalmente lo logró.

“En 2005 nosotros enviamos la primera carta a la municipalidad, pero nunca fue respondida y así cada año volvíamos a pedir el permiso, hasta que, a principios del 2020, después de nuestra primera multa, nos asesoramos con un abogado y un contador que nos ayudaron y finalmente nos dieron el permiso. De ahí hemos estado, pero ha sido una lucha constante”, explicó.

Desde entonces muchas cosas han cambiado, mencionó el comerciante, pero por sobre todo **el permiso ha significado tranquilidad y orden para su vida**.

“Hoy en día ya contamos con iniciación de actividades, ya estamos

más formalizados, se nos abrieron puertas en los bancos, en las tiendas. **Ahora trabajo más tranquilo, nadie puede venir a decirme que no tengo permiso, porque hoy lo tengo y estoy al día**. Para mí el formalizarme significó eso, orden y tranquilidad”, sostuvo con orgullo.

La regulación del comercio ambulante

Roberto reconoce que **las políticas municipales hacia el comercio ambulante son necesarias**. “Yo igual fui informal, pero no es justo que un negocio que paga sus impuestos, paga trabajadores, te pide \$1.500 pesos por una 1 kg de manzana y afuera este a \$200 - \$300 pesos y no pagan nada. Es injusto”, indicó.

Sin embargo, ante esta problemática también pide más comprensión y apoyo hacia quienes trabajan honestamente. “Yo creo que **falta espacio y permisos, pero para gente que realmente quiera trabajar**. A veces pienso que hay tantas personas que necesitan trabajar, porque si tú te arriesgas a invertir plata para estar en un carro en el centro y sabes que te van a quitar la mercadería, es porque tú

“

Ahora trabajo más tranquilo, nadie puede venir a decirme que no tengo permiso, porque hoy lo tengo y estoy al día. Para mí el formalizarme significó eso, orden y tranquilidad.

– Roberto Carrasco
Valdebenito

”

verdaderamente lo necesitas, porque lamentablemente no hay trabajo, entonces buscan eso, **buscan salir adelante y tratar de sostener a su familia**”, agregó.

Sueños de un comerciante agradecido

Hoy, El Mangoneao disfruta el cariño de sus clientes, de promocionar sus productos por redes sociales y de llegar a más personas de la región.

“Gratitud, esa es la palabra que define mi trabajo, porque me ha dado tanto que estoy agradecido de él. Por eso me gusta hacer videos, me gusta hacer reír a la gente, a mí me encanta, no importa que me griten mangoneao, a mí gusta mi trabajo”, afirmó con convicción.

Asimismo, don Roberto sigue soñando en grande y en un futuro, no tan lejano, tener un local cómodo en donde poder vender muchos más productos y recibir a más personas.

“Sueño con un local grande donde

pueda llegar más gente, donde podamos traer más productos de buena calidad y más barato. Eso quiero, quiero que usted, que su mamá, que su papá, que sus primos, que sus hermanos vengan y encuentren un lugar donde puedan comprar buenos productos, a buen precio y una buena atención. Un local espacioso donde no pueda molestar a nadie y que todos se sientan cómodos. Eso quiero”, concluyó el vendedor.

Proceso para obtener permiso municipal

La historia de Roberto Carrasco Valdebenito refleja no solo el esfuerzo personal de un trabajador por formalizarse, sino también **los desafíos que enfrentan cientos de comerciantes en la Región del Biobío para acceder a estabilidad y derechos laborales.**

Para obtener el permiso municipal de comercio en la vía pública en

la comuna de Concepción, se debe **enviar una carta dirigida al alcalde**, en la cual se explique qué se quiere comercializar y por qué. Además, se puede adjuntar una fotografía del sitio donde se quiere ubicar y de los productos a vender.

Esta carta se debe entregar en **Oficina de Partes, O'Higgins #525, 3° piso**; la que, posterior al filtro de la autoridad comunal, será revisada por la Dirección de Seguridad Pública, quien define si otorga o no el permiso. Para mayor información, se puede solicitar al número: +56 41 226 65 72 o al correo: oficinadepartes@concepcion.cl

“ **Yo creo que falta espacio y permisos, pero para gente que realmente quiera trabajar.**

– Roberto Carrasco Valdebenito ”



Cuidar sin sueldo, trabajar sin contrato: La doble informalidad de las personas cuidadoras

El día de **Carolina** comienza a las 7:00 a.m., luego de dormir apenas unas horas por los despertares constantes de su hija Martina, quien tiene **leucodistrofia**, una enfermedad rara que la hace totalmente dependiente. Prepara el desayuno y comparte unos minutos con sus otras dos hijas antes de que partan al liceo y a la universidad. Cuando despierta Martina, la cambia, alimenta y organiza la casa antes de que llegue su madre, quien la releva unas horas para que Carolina pueda caminar hasta su trabajo en la Oficina de Discapacidad de la Municipalidad de Talcahuano. Allí cumple funciones administrativas como profesional a honorarios, **luego de 21 años dedicados al cuidado exclusivo**.

A las 14:00 horas regresa a casa para continuar con el cuidado de Martina y las tareas domésticas, mientras combina labores remotas de la oficina, coordina actividades de la fundación Te Cuido Talcahuano y busca compartir algunos minutos con sus otras dos hijas. Cuando la noche llega, entre crisis, medicamentos y quehaceres, intenta descansar sabiendo que al amanecer todo comenzará de nuevo. **"Tengo dos trabajos: uno remunerado y otro, aún más demandante, no remunerado"**, resume Carolina.

Su historia refleja la vida diaria de miles de personas que se dedican a cuidar de otros que presentan dependencia moderada o severa, discapacidad, o necesidades educativas especiales permanentes. Una **labor fundamental que sostiene la vida y la economía**,



Fotografía: El Mostrador

pero que sigue siendo invisibilizada, no remunerada y que recae, en su gran mayoría, en las mujeres.

Acorde al Ministerio de Desarrollo Social y Familia, actualmente son 28.063 las personas que están inscritas como cuidadoras en el Registro Social de Hogares en la Región del Biobío. El 86% de ellas son mujeres.

Esta carga en muchas ocasiones impide a las mujeres insertarse en empleos formales. De hecho, según el Termómetro Laboral de noviembre, el 27,5% de las mujeres que están fuera de la fuerza de trabajo en la región es por razones familiares permanentes, como los cuidados.

**Según el Ministerio
de Desarrollo Social y
Familia**

28.063
personas cuidadoras en la
Región del Biobío

86%
mujeres

Acorde al Termómetro Laboral Biobío

27,5% de las mujeres que están fuera
de la fuerza de trabajo es por
razones familiares permanentes.



Fotografía: Vice

Cuidados y la compatibilidad con un trabajo remunerado

Aunque el trabajo de cuidados es la base sobre la cual se sostiene la sociedad, este no se reconoce como un empleo, lo que significa que **miles de mujeres cuidan sin recibir una remuneración, sin acceso a seguridad social ni derechos laborales.**

Esta dinámica genera lo que **Vanessa Rivera, socia de la Alianza Global por los Cuidados de Onu Mujeres**, denomina **dobles informalidad**, la cual se da al **combinar el trabajo de cuidados no remunerado con alguna actividad económica**, en su gran mayoría informal y precaria, **para poder generar ingresos y así sustentar los hogares**, pues solo con la pensión de invalidez o la pensión garantizada universal (PGU) no alcanza.

Sin embargo, estos ingresos, en su mayoría informales, **representan una sobrecarga más para las personas cuidadoras.** “La falta de red de cuidados y corresponsabilidad familiar, social y estatal **fuera a las cuidadoras a esta doble informalidad**, lo que genera una sobrecarga que restringe la inserción laboral formal y con ello el acceso a protección social y estabilidad económica”, recalcó Vanessa.

En esa misma línea, a pesar de la implementación de la *Ley de Conciliación*, que busca facilitar la compatibilidad entre la vida personal, familiar y el trabajo, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado y otorgando derechos como solicitar teletrabajo, feriado preferente o modificación de jornadas laborales, desde la perspectiva de las cuidadoras esta

no funciona en su totalidad, lo que genera que la persona termine renunciando.

“Las personas cuidadoras renuncian a los trabajos remunerados **porque no los pueden compatibilizar** y si bien hay una ley de conciliación, el servicio público no se adhiere del todo, solamente el privado, pero el privado tampoco es tan fácil” sostuvo **Carolina Avello, cuidadora y presidenta de la Fundación Te Cuido Talcahuano.**

Asimismo, la presidenta de Te Cuido Talcahuano sabe que cada historia es distinta y hay una gran cantidad de cuidadoras que no pueden emprender o trabajar de manera formal, pues no tienen el tiempo suficiente ni la ayuda necesaria como para hacerlo.

“Las personas cuidadoras que no trabajan remuneradamente, no



Fotografía: Vice

porque no quieran, es porque no pueden. Son tan demandantes los cuidados que la persona tiene que estar 24/7 al pendiente y no da tiempo para otra cosa”, mencionó. También explicó que **no todas cuidan de la misma forma**, ya que no es lo mismo cuidar a una persona mayor, que puede comunicarse, que cuidar a una persona que no lo hace y que tiene una frustración conductual, lo que también incide en la decisión de si trabajar de manera remunerada o no.

Cuidar en soledad

Más allá del cansancio físico y mental, **las cuidadoras se enfrentan a una profunda soledad.** La mayoría no cuenta con redes de apoyo, lo que convierte el cuidar en una tarea que se realiza de forma individual y silenciosa.

“Cuidar hoy día en Chile es cuidar en soledad, por eso es que nosotros tenemos que enfocarnos en enseñar a los vecinos. Antiguamente se cuidaba en comunidad, ahora cada uno vive en su espacio, cada uno vive individualmente y no le importa el resto. Creo que eso es algo a lo que tenemos que regresar”, mencionó Carolina.

Esta soledad impacta fuertemente en la salud de las personas cuidadoras, pues **al no tener espacios de autocuidado, por la falta de tiempo y apoyo, muchas veces dejan pasar por alto enfermedades y dolencias.** Además, según el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, el 75% se encuentra en el 40% más vulnerable del Registro Social de Hogares.

“Es muy difícil que las personas cuidadoras se traten, a no ser que tengan muy avanzado algo y que el dolor te impulse a tener que obligadamente ir a un centro de salud. Una de las integrantes de la organización cuida las 24 horas del día a su hijo con autismo severo, lamentablemente hace poco le encontraron cáncer y me decía que no se había dado cuenta hasta que ya no aguantó más el dolor”, relató la cuidadora.

Esta falta de corresponsabilidad familiar, social y estatal no solo perpetúa la división sexual del trabajo, sino que además, **perpetúa la injusticia social contra las mujeres,** explicó Vanessa Rivera, socia de la Alianza Global por los Cuidados de Onu Mujeres.

“La falta de tiempo debe entenderse

como **una forma de desigualdad,** pues cuando una mujer está cuidando todo el día y no tiene tiempo de ir a médico, hacerse exámenes, tener tiempo de ocio o incluso de no comer ni descansar bien, **la falta de tiempo se convierte en una falta de tiempo para ejercer derechos y construir ciudadanía,** pues el país sigue construyendo sobre sus espaldas, pero a sus espaldas. O sea, sin su participación”, recalcó Rivera.

El reconocimiento que aún falta

A pesar de que **el trabajo de cuidados equivale al 19,2% del PIB ampliado del país,** o sea, el sector económico más grande de Chile, sigue sin ser reconocido ni remunerado. Además, se trata de una labor altamente feminizada, de hecho, según la **Encuesta Nacional del Uso del Tiempo,** las mujeres destinan 5 horas y 3 minutos diarios a las tareas de cuidado, mientras que los hombres solo 2 horas 53 minutos, conformando una **brecha de 2 horas y 10 minutos.**

“**Las personas cuidadoras que no trabajan remuneradamente, no es porque no quieran, es porque no pueden.**”

- Carolina Avello

“La falta de reconocimiento nos ha afectado muchísimo porque al no reconocer que lo que nosotras hacemos es un trabajo, **nos quedamos como que es una labor impuesta que tenemos que hacer por obligación**, más allá de que lo hagamos por amor”, expresó Carolina Avello, presidenta de la Fundación Te Cuido Talcahuano.

El mercado laboral, lamentablemente, no da opciones compatibles con las labores de cuidados, mencionó Carolina y si bien de a poco se ha ido avanzando en el desarrollo del Sistema Nacional de Cuidados, aún hay mucho camino que recorrer para reconocer a las personas cuidadoras.

“Para avanzar hacia un sistema de cuidados realmente justo **se necesita que se entregue una remuneración económica para las personas cuidadoras y acceso oportuno a centros comunitarios de cuidados**, pero que estos no sean estáticos, sino que móviles, para que los especialistas puedan ir a los domicilios de las personas cuidadoras y así todas se puedan atender, pues muchas de ellas no pueden salir de sus casas”, sostuvo.

En cuanto a la integración de las personas cuidadoras a empleos

formales, la presidenta de Te Cuido Talcahuano enfatizó en la importancia de la **creación de un sistema de inclusión exclusivo para personas cuidadoras**.

“Siento que debiera haber un sistema que nos pueda apoyar directamente, porque hoy en día, por ejemplo, hay sistemas de inclusión laboral para las personas con discapacidad, la ley TEA también que ha avanzado muchísimo, pero para las personas cuidadoras no existe eso, entonces por eso muchas de nosotras preferimos seguir trabajando en la informalidad. Si existiera un sistema, una vinculación con las universidades, con las instituciones y empresas que buscara la forma de apoyarnos enseñándonos y capacitándonos en las casas o vía online, se podrían compatibilizar los cuidados con el trabajo”, recalcó.

Rivera coincide con lo expuesto por Avello y plantea que **compatibilizar los cuidados con el empleo exige una transformación cultural y una ampliación de la infraestructura pública de cuidados**, o sea, que haya más servicios disponibles para que efectivamente la ley de conciliación funcione y el sistema nacional de cuidados ofrezca las soluciones que requieren las personas cuidadoras.

Además, sostuvo que **la sociedad debe asumir la carga de cuidados como un bien público esencial y por lo tanto su gestión y su sostenibilidad depende de todos y todas**. “Al considerar el trabajo de cuidados como un bien público esencial, las políticas públicas que le den respaldo tienen que ser políticas de Estado, no pueden acabarse porque terminó un gobierno”, recalcó.

Mientras esto no ocurra, la socia de la Alianza Global por los Cuidados de Onu Mujeres afirmó que **“los cuidados van a seguir siendo un factor de desigualdad y una razón de exclusión laboral para las mujeres y ellas seguirán siendo las que sostienen la economía sobre sus hombros a través de la realización del trabajo de cuidados”**.

Para Carolina y las más de 28 mil personas cuidadoras de la Región del Biobío, la esperanza está en un Sistema Nacional de Cuidados que **reconozca y valore su trabajo, les entregue apoyo real y les permita cuidar sin abandonar su propio bienestar y sin vivir en la doble informalidad: sin sueldo y sin contrato**.

“

La falta de red de cuidados y corresponsabilidad familiar, social y estatal fuerza a las cuidadoras a esta doble informalidad, lo que genera una sobrecarga que restringe la inserción laboral formal y con ello el acceso a protección social y estabilidad económica

– Vanessa Rivera

”

Evaluando lo invisible: Desafíos en la cuantificación de la informalidad



Julio Purcena

Economista y estudiante del Doctorado en Economía y Gestión de la Información (DEGI) de la Universidad del Bío-Bío

La informalidad laboral es estructural de las economías latinoamericanas, afectando a millones de trabajadores y plantea desafíos para las políticas públicas y los sistemas de protección social. Según la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, el empleo informal ocurre cuando la relación laboral no está sujeta a la legislación laboral, la tributación, la seguridad social ni a los derechos son asegurados. Casi la mitad de los trabajadores de la región, siendo Brasil y Chile dos casos clave para su análisis.

Según datos de la OIT, Chile ostenta la menor tasa de informalidad en América Latina, con un 27,5% de su fuerza laboral (2,6 millones de personas) en esta condición, mientras que Brasil, a pesar de presentar una proporción similar (36,5%), concentra el mayor contingente de trabajadores informales en términos absolutos, totalizando 37,3 millones. Si bien las disparidades estructurales entre las economías y las legislaciones laborales de ambos países ofrecen una explicación para estas cifras, la propia metodología utilizada en la producción de las estadísticas oficiales podría influir en esta comparación.

Pese al creciente interés en la informalidad, su medición aún enfrenta desafíos metodológicos importantes. Brasil y Chile usan encuestas basadas en la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93). Sin embargo, Chile aplica la Matriz de Husmanns, clasificando la informalidad según tipo de unidad productiva y situación laboral; Brasil no tiene un criterio unificado para su medición.

Ante los cambios laborales, la actualización CISE-18 se presenta como una herramienta prometedora para mejorar la medición de la informalidad. Introduce dos niveles jerárquicos (autoridad y riesgo económico) y amplía las categorías de empleo. Aunque no mide directamente la informalidad, facilita la diferenciación entre trabajadores independientes y dependientes, así como entre cuenta propia con fines lucrativos y asalariados, lo que podría mejorar el análisis de la inserción laboral.

OBSERVATORIO LABORAL

Biobío



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO



Subsecretaría
del Trabajo

Gobierno de Chile

ESTRATEGIA
NACIONAL DE
PROSPECCIÓN LABORAL