



puntos de referencia

CENTRO
DE ESTUDIOS
PÚBLICOS

EDICIÓN DIGITAL
N° 790, OCTUBRE 2026

ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Ocupados a honorarios ¿formales o informales?

ROBERTO CASES, SANDRA QUIJADA, RODRIGO VERGARA Y ANDRÉS ARAYA



RESUMEN

- La informalidad laboral agrupa relaciones de trabajo heterogéneas. Entre los trabajadores a honorarios, algunos son clasificados como formales y otros como informales, aun cuando ambos emitan boletas y estén sujetos a obligaciones previsionales.
- En efecto, en las estadísticas que elabora el Instituto Nacional de Estadísticas, siguiendo los estándares de la 17.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores a honorarios asalariados son considerados informales, por cuanto su acceso a la seguridad social no se origina en el vínculo laboral con quien contrata sus servicios. Por el contrario, los trabajadores a honorarios clasificados como independientes son considerados formales cuando su actividad se encuentra registrada ante el Servicio de Impuestos Internos. De esta manera, una misma modalidad tributaria puede coexistir con situaciones distintas de formalidad laboral.
- Este documento compara a los honorarios formales e informales entre 2020 y 2026, considerando características de la ocupación, ingresos y atributos sociodemográficos, y evalúa cuánto incide su clasificación sobre el nivel y la tendencia de la tasa de ocupación informal.
- Ambos grupos presentan similitudes relevantes en horas trabajadas, grupo ocupacional, nivel educacional y adecuación entre calificaciones y puesto de trabajo. Las principales diferencias aparecen en la antigüedad y en el lugar donde desempeñan sus labores.
- Los honorarios asalariados, clasificados como informales, trabajan con mayor frecuencia en dependencias del cliente o empleador que los honorarios clasificados como formales. Este es un rasgo consistente con una mayor vinculación con la organización para la cual prestan servicios. Por otra parte, se desempeñan mayoritariamente en cargos directivos, profesionales o técnicos, en este caso con similar frecuencia que los honorarios formales. Nuevamente, esto configura un perfil de ocupación más cercano a las ocupaciones formales.
- En ingresos líquidos, los honorarios dependientes (informales) se ubican por debajo de los ocupados formales que no trabajan a honorarios, pero considerablemente por encima del resto de los trabajadores informales.
- Si los honorarios asalariados fueran reclasificados como formales, la tasa de ocupación informal disminuiría entre 2 y 3 puntos porcentuales durante 2020-2026, equivalente a un promedio de 250 mil ocupados.
- Esta reclasificación modifica el nivel de la tasa, pero no altera su evolución en el tiempo. Por tanto, los honorarios asalariados tienen una incidencia importante sobre la magnitud de la informalidad, pero menor sobre su tendencia.
- Los resultados respaldan la necesidad de evaluar una actualización metodológica por parte del INE, incorporando las recomendaciones de la 21.^a CIET de la OIT de 2023; que permitirían clasificar como formales a trabajadores a honorarios cuyo registro tributario otorgue acceso efectivo a la seguridad social.

ROBERTO CASES. Investigador del Centro de Estudios Públicos.

SANDRA QUIJADA. Investigadora del Centro de Estudios Públicos.

RODRIGO VERGARA. Investigador senior del Centro de Estudios Públicos.

ANDRÉS ARAYA. Investigador asistente del Centro de Estudios Públicos.

1.

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral se ha deteriorado. La tasa de desocupación se ha mantenido por sobre el 8% durante cerca de 44 meses y, en los últimos cinco, ha superado el 9%, niveles muy superiores al 7% observado antes de la pandemia. En el trimestre móvil junio-agosto de 2026, la tasa de desocupación alcanzó 9,6%, 1,0 punto porcentual (pp.) más que un año atrás. En el mismo período, la fuerza de trabajo creció 0,3%, mientras que el número de personas ocupadas disminuyó 0,9% y el de personas desocupadas aumentó 13,0% (Instituto Nacional de Estadísticas [INE] 2026a).

En este contexto, parte de la discusión se ha centrado en la generación de nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, la calidad de las ocupaciones y las condiciones de inserción laboral son un tema relevante de examinar (Cases, Izquierdo y Vergara 2026).

La informalidad es especialmente relevante desde esta perspectiva en el contexto actual. La literatura muestra que puede responder tanto a decisiones de salida de la formalidad como a mecanismos de exclusión, asociados, entre otros factores, a la falta de oportunidades en el sector formal (Perry et al. 2007; Ulyssea et al. 2025; Ministerio de Hacienda, 2022). En la misma línea, la Recomendación N°. 204 de la OIT reconoce que una parte importante de quienes ingresan a la economía informal lo hace ante la ausencia de oportunidades en la economía formal y de otros medios de subsistencia (OIT 2015). La tasa de ocupación informal constituye, por tanto, un indicador relevante para complementar el análisis de los ocupados desde la perspectiva de la calidad del empleo y la protección previsional de los trabajadores.

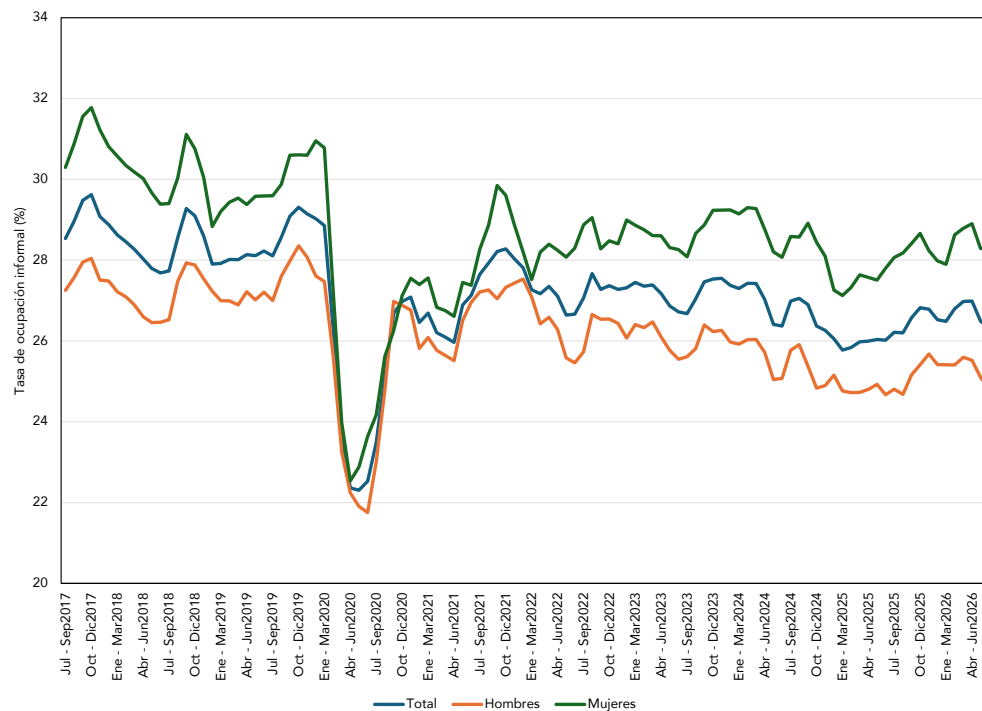
En junio-agosto de 2026, el 26,3% de las personas ocupadas se encontraba en una ocupación informal, 0,3 pp. más que un año antes (INE 2026a). La brecha de género, en tanto, se ha mantenido en torno a 4 pp. en las últimas mediciones (Gráfico 1).

El INE define, siguiendo los estándares de la 17.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), a una persona ocupada como informal cuando cumple alguno de los siguientes criterios: 1) se desempeña de forma dependiente sin acceso a cotizaciones previsionales y de salud en virtud de su vínculo laboral con el empleador; o 2) se desempeña como trabajador por cuenta propia, empleador o familiar no remunerado en una unidad económica que no se encuentra registrada ante el Servicio de Impuestos Internos (SII) o que no lleva registros contables (INE 2021).¹

Sin embargo, la composición de los trabajadores informales es heterogénea. La clasificación oficial permite establecer si una persona se encuentra en una ocupación informal a partir de criterios comparables y consistentes, pero el resultado agregado reúne relaciones laborales que pueden ser muy diferentes entre sí.

¹ Por definición, los trabajadores familiares no remunerados son clasificados como informales.

Gráfico 1. Informalidad laboral, 2017-2026



Nota: La informalidad laboral corresponde a la proporción de personas ocupadas clasificadas como informales según los criterios implementados del Instituto Nacional de Estadísticas. Las cifras presentan para cada trimestre móvil. En el eje de las abscisas, el mes denota el último mes de cada trimestre móvil, por ejemplo, octubre-17 corresponde al trimestre agosto-septiembre-octubre de 2017.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE.

Pensemos en dos trabajadores. El primero realiza trabajos ocasionales, no tiene contrato y desarrolla su actividad sin una relación estable con una unidad económica determinada. El segundo es un profesional que trabaja regularmente para una institución, desempeña sus funciones en las dependencias de dicha institución, responde a una jefatura o contraparte, cumple horarios o plazos establecidos y recibe periódicamente sus ingresos mediante una boleta de honorarios. Ambos son clasificados como trabajadores informales, pero sus formas de inserción en el mercado del trabajo no son equivalentes.

En el segundo caso, desde la entrada en vigencia de la Ley N° 21.133, las personas que emiten boletas de honorarios tienen la obligación de cotizar para la seguridad social si sus ingresos brutos anuales son iguales o superiores a cinco ingresos mínimos mensuales (equivalentes hoy a \$2.767.765)² durante el año calendario anterior, si es menor de 50 años en el caso de las mujeres y 55 en el caso de los hombres, calculados al 1 de enero de 2018 y no estar afiliado a sistemas de repartos antiguos, por ejemplo, Capredena, Dipreca o IPS. La ley estableció un régimen transitorio de cobertura parcial para salud y pensiones, cuya base de cotización aumenta gradualmente hasta alcanzar el 100% de la renta imponible en 2028; además, la retención de las boletas se incrementa hasta 17% ese año (SII 2026). Por

² Se considera el Ingreso mínimo vigente desde el 1 de mayo de 2026 que corresponde a \$553.553.

tanto, para este grupo la cotización previsional y de salud ya no es, en general, una decisión voluntaria. Esto acerca una dimensión de su protección social a la de los trabajadores dependientes formales, aun cuando el origen jurídico de esa protección sea distinto.

La implementación reciente de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación de 2018 (CISO-18) en las estadísticas del trabajo del INE se hace cargo de esta similitud al incorporar la categoría de contratistas dependientes. Esta categoría comprende a quienes mantienen acuerdos contractuales de naturaleza comercial para proveer bienes o servicios a una unidad económica o a través de ella, pero dependen de esa unidad para la organización o ejecución del trabajo, la generación de ingresos o el acceso al mercado (OIT 2018; INE 2026b). Entre los ejemplos utilizados por el INE se encuentra el caso de un profesional que trabaja a honorarios en la Administración Pública: pese a la regularidad y continuidad de la relación y a que realiza sus labores en dependencias de la institución, el pago se efectúa mediante boleta de honorarios y formalmente corresponde a una prestación independiente de servicios (INE 2026b).

Sin embargo, los trabajadores a honorarios no siempre son considerados como informales en la clasificación oficial implementada por el INE. Quienes se declaran trabajadores por cuenta propia o empleadores pueden ser considerados ocupados formales cuando la unidad económica en la que desarrollan su actividad cumple los criterios de formalidad, entre ellos el registro ante el SII. Tanto estos trabajadores como los asalariados a honorarios están sujetos a las obligaciones de cotización previsional y de salud establecidas por la Ley N° 21.133.

Entonces, ¿por qué existen categorías de formalidad distintas entre los ocupados a honorarios?, ¿qué las diferencia y en qué se asemejan? Este documento aborda estas preguntas en tres etapas. Primero, compara las características de las ocupaciones de honorarios formales e informales en dimensiones como antigüedad, jornada, lugar de trabajo, grupo ocupacional y adecuación entre las calificaciones de los trabajadores y las requeridas por sus puestos de trabajo. Segundo, teniendo en cuenta que la OIT en la 21.^a CIET en 2023 estableció que los trabajadores que emiten boleta de honorarios pueden ser considerados como ocupados formales cuando su registro tributario les da acceso a la seguridad social mediante cotizaciones, se analiza la incidencia de clasificar a los honorarios asalariados como informales sobre la tasa de ocupación informal mediante un ejercicio contrafactual que los reclasifica como formales. El objetivo de este ejercicio es examinar cuánto incide este grupo en dicho indicador y aportar evidencia sobre el efecto de incorporar las recomendaciones de la 21.^a CIET, respecto a honorarios dependientes, en la metodología de estimación de la tasa de ocupación informal. Finalmente, se caracteriza a ambos grupos según sus principales atributos sociodemográficos.

2.

COMPARACIÓN DE OCUPADOS A HONORARIOS SEGÚN CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN

La clasificación de los trabajadores a honorarios entre formales e informales no depende únicamente de la emisión de una boleta de honorarios, característica que comparten ambos grupos, sino también de la categoría ocupacional bajo la cual son clasificados en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). En particular, los trabajadores a honorarios clasificados como asalariados son considerados informales porque el acceso a la seguridad social no deriva de su vínculo laboral con quien contrata sus servicios.³ En cambio, para quienes se clasifican como trabajadores por cuenta propia o empleadores, la formalidad de la ocupación se determina a partir de la formalidad de la unidad económica de la que son propietarios.

De esta manera, para los trabajadores por cuenta propia y empleadores, la emisión de boletas de honorarios supone un registro tributario ante el SII. Dado que este registro constituye uno de los criterios para clasificar a la unidad económica como formal, los trabajadores a honorarios de estas categorías ocupacionales son considerados formales. Para los asalariados a honorarios, en cambio, el registro ante el SII y la emisión de boletas no determinan la formalidad de la ocupación, ya que esta se clasifica en función de la protección social derivada del vínculo con el empleador.

Esta distinción entre la formalidad de la ocupación y la formalidad de la unidad económica se observa con claridad en el Gráfico A.1 del Anexo. Los trabajadores a honorarios asalariados e independientes se desempeñan casi en su totalidad en unidades económicas del sector formal.⁴ En el caso de los asalariados, esto implica que su clasificación como ocupados informales no responde a la formalidad de la unidad económica en la que trabajan, sino a que su acceso a la seguridad social no deriva del vínculo laboral con el empleador.

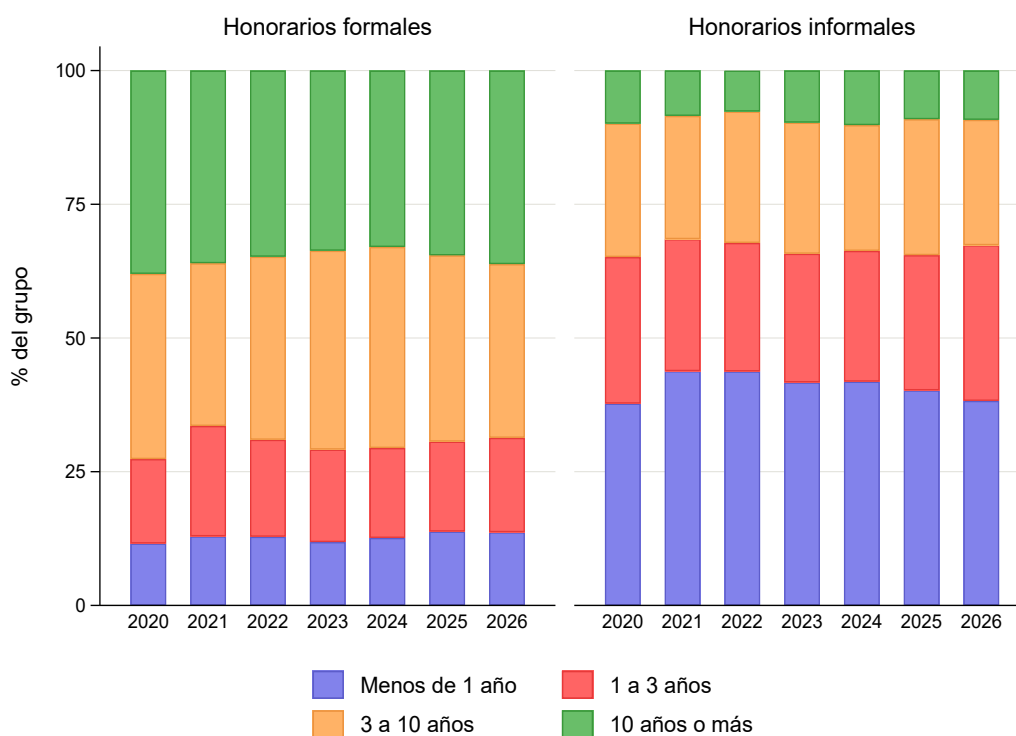
Así, trabajadores que comparten una misma forma tributaria de documentar sus ingresos pueden quedar clasificados en distintos estatus de formalidad según la naturaleza de su relación laboral. Esto hace pertinente examinar si dicha distinción también se refleja en diferencias en las características de sus puestos de trabajo.

³ En este estudio nos referimos a los honorarios informales como asalariados por ser la categoría ocupacional con mayor presencia entre los trabajadores dependientes que emiten boletas de honorarios. No obstante, el grupo también incluye a los trabajadores de servicio doméstico remunerado que emiten boletas, ya que están sujetos a los mismos criterios de clasificación de formalidad ocupacional (INE, 2021).

⁴ De acuerdo con la metodología del INE, pertenecen al sector formal las unidades económicas registradas ante el SII o aquellas que pueden ser clasificadas como cuasi-sociedades. En cambio, el sector informal corresponde a unidades económicas de mercado que no tienen registro ante el SII y tampoco reúnen las condiciones para ser consideradas cuasi-sociedades. Los hogares como empleadores constituyen una categoría separada.

Una primera diferencia se observa en la antigüedad en la ocupación. Como muestra el Gráfico 2, los ocupados a honorarios formales se concentran en relaciones de mayor duración. Durante el período analizado (2020-2026), cerca del 70% de los trabajadores por cuenta propia y empleadores que emiten boletas de honorarios lleva al menos tres años en su ocupación, y una proporción importante supera los diez años. Entre los honorarios asalariados, en cambio, las ocupaciones de menor antigüedad tienen una presencia considerablemente mayor (41%).

Gráfico 2. Distribución de ocupados a honorarios formales e informales según la antigüedad en la ocupación



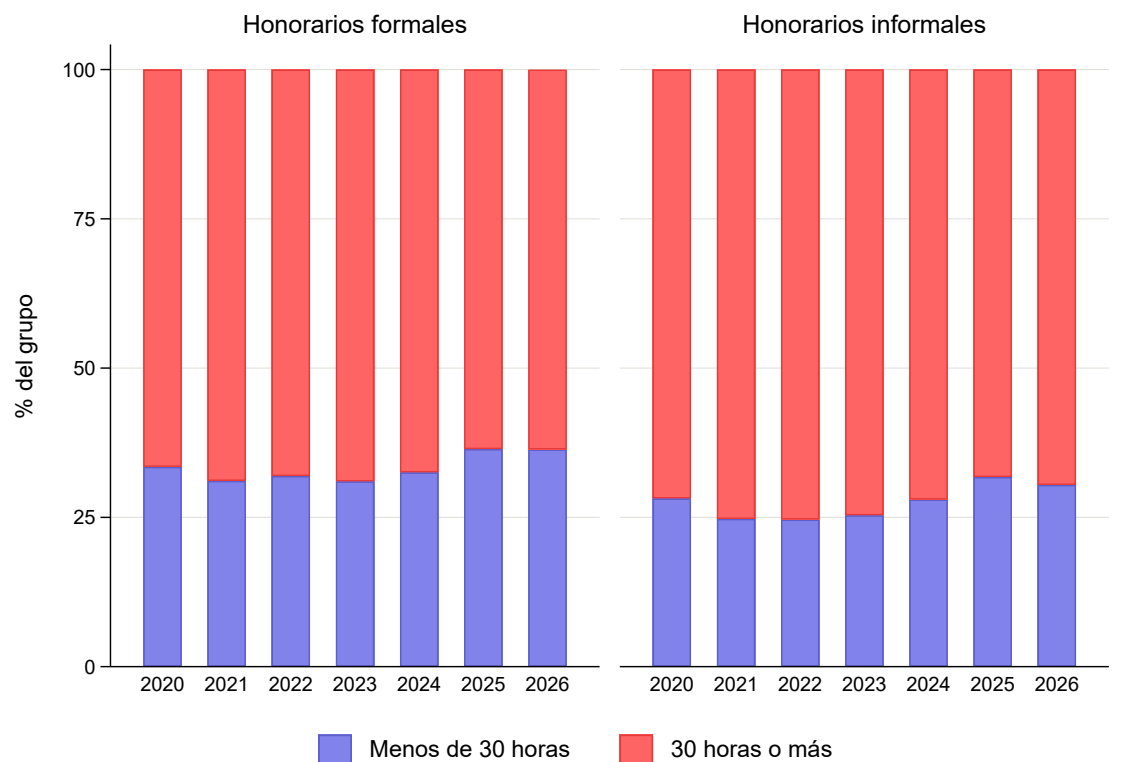
Nota: La antigüedad se mide mediante la duración de la ocupación declarada. Se excluye a quienes no informan dicha duración. Las proporciones se calculan en cada trimestre móvil con el factor de expansión de la ENE. El valor anual es el promedio simple de las proporciones de los trimestres móviles del año. Para 2026, se consideran los trimestres hasta junio-agosto.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE.

Esta diferencia es consistente con que ambos grupos reflejen relaciones de trabajo distintas, aunque la antigüedad, por sí sola, no permite identificar una relación laboral dependiente. La CISO-18 define a los contratistas dependientes por la existencia de un acuerdo de naturaleza comercial combinado con dependencia operativa o económica respecto de otra unidad económica —por ejemplo, en la organización y ejecución del trabajo, la generación de ingresos o el acceso al mercado—, y no por la duración de la relación (OIT, 2018). En Chile, esta distinción adquiere especial relevancia en el sector público, donde el artículo 11 del Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834) contempla la contratación a honorarios para labores accidentales y no habituales o cometidos específicos. Sin embargo, la literatura

jurídica sobre trabajo a honorarios ha destacado que esta modalidad también se ha utilizado para desempeñar funciones habituales y permanentes, junto con indicios como el cumplimiento de horarios, la supervisión y la sujeción a instrucciones, lo cual puede ser relevante para establecer subordinación y dependencia (Neira Reyes y Rojas Muñoz, 2016; Lam Peña, 2014). Esto último es compatible con que, incluso para el grupo asalariado, se observen relaciones laborales con duraciones superiores a un año. Por ello, la menor antigüedad observada entre los honorarios asalariados puede ser compatible con vínculos de carácter más transitorio, pero los datos descriptivos aquí presentados no permiten concluir que estas relaciones constituyan necesariamente una etapa previa a un contrato de trabajo.

Gráfico 3. Distribución de ocupados a honorarios formales e informales según horas habituales



Nota: Se consideran las horas habitualmente trabajadas por semana en la ocupación principal y el umbral de 30 horas semanales para distinguir entre trabajos a tiempo parcial. Las proporciones se calculan en cada trimestre móvil con el factor de expansión de la ENE. El valor anual es el promedio simple de las proporciones de los trimestres móviles del año. Para 2026, se consideran los trimestres hasta junio-agosto.

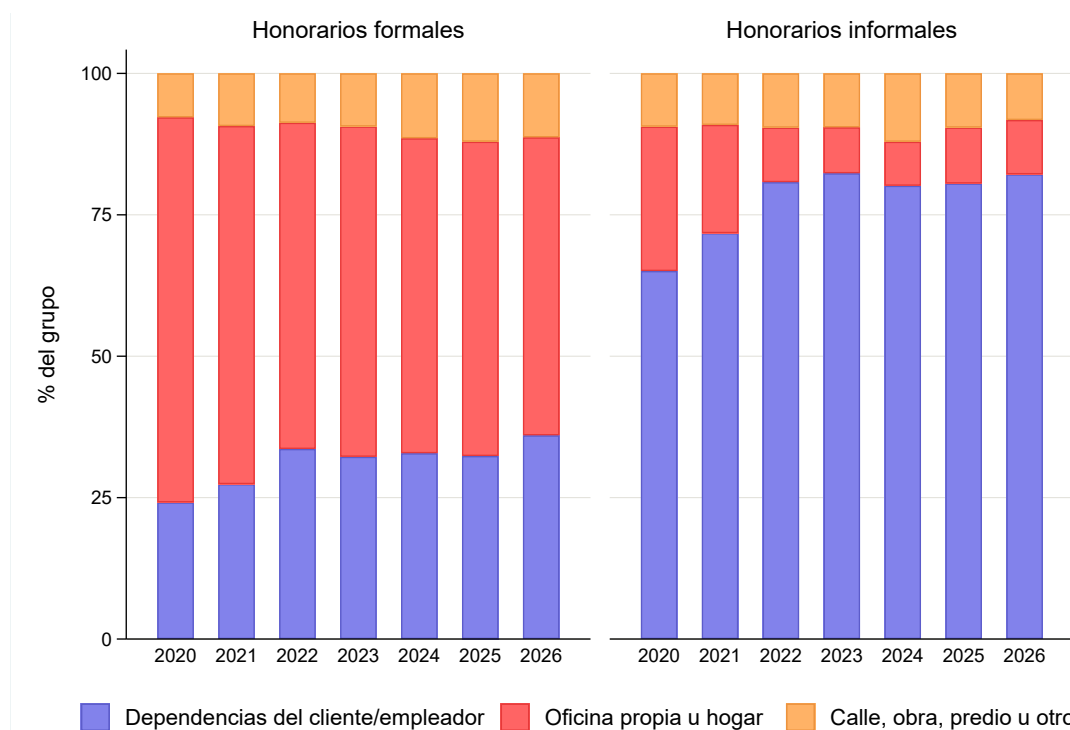
Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE.

En términos de las horas habitualmente trabajadas por semana, las diferencias son menos marcadas (Gráfico 3). En promedio, un 28% de los honorarios informales y un 33% de los formales se desempeñan en ocupaciones de tiempo parcial, definidas como aquellas de menos de 30 horas semanales. En ambos grupos, por tanto, la mayoría trabaja 30 horas o más por semana, patrón que se mantiene relativamente estable durante el período analizado. Si bien la proporción de jornadas parciales es sis-

temáticamente menor entre los honorarios asalariados, se trata de una brecha acotada en términos económicos, sobre todo considerando el tamaño de cada grupo.⁵ En términos descriptivos, estos resultados no sugieren que la clasificación informal se asocie a una menor intensidad horaria; por el contrario, los honorarios asalariados presentan una proporción levemente mayor de ocupados con jornadas de 30 horas o más.

Una diferencia más evidente se observa en el lugar donde ambos grupos desempeñan sus funciones. Los honorarios informales realizan su trabajo mayoritariamente en dependencias de sus clientes o empleadores, mientras que entre los honorarios formales predomina la oficina propia o el hogar como lugar principal de trabajo (Gráfico 4). Es importante notar que la diferencia entre los honorarios informales en los años 2020-2021 y el resto de los años, respecto del lugar de trabajo, tiene relación con las cuarentenas estrictas y prolongadas que se implementaron durante la pandemia. Factor que explicaría que, en esos dos años, una mayor cantidad de ocupados informales ejercieran sus funciones desde su propia oficina u hogar.

Gráfico 4. Distribución de ocupados a honorarios formales e informales según en lugar donde realiza las tareas



Nota: Lugar donde la persona realiza sus tareas en la ocupación principal. Las respuestas de la ENE se agrupan en tres categorías: dependencias del cliente o empleador; oficina, propia u hogar; y calle, obra, predio u otro lugar. Se excluye a quienes no responden. Las proporciones se calculan en cada trimestre móvil con el factor de expansión de la ENE. El valor anual es el promedio simple de las proporciones de los trimestres móviles del año. Para 2026, se consideran los trimestres hasta junio-agosto.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE.

⁵ Como se menciona más adelante, los honorarios informales suman en torno a 250 mil ocupados. Una diferencia de esa magnitud equivale a cerca de 13 mil personas.

Esta diferencia también es coherente con la noción de dependencia operativa utilizada por la CISO-18: una relación puede adoptar formalmente la forma de una prestación comercial y, al mismo tiempo, presentar control de otra unidad económica sobre aspectos de la organización o ejecución del trabajo (OIT 2018). La literatura chilena ha documentado, especialmente en la Administración Pública, el uso de contratos a honorarios en contextos con rasgos de subordinación y dependencia (Neira Reyes y Rojas Muñoz 2016; Lam Peña, 2024). En ese marco, que los honorarios asalariados trabajen con mayor frecuencia en dependencias del cliente o empleador es consistente con una relación más próxima al trabajo dependiente que la observada entre los honorarios independientes. Con todo, este resultado no permite concluir que el trabajo a honorarios constituya necesariamente una etapa previa a un contrato laboral.

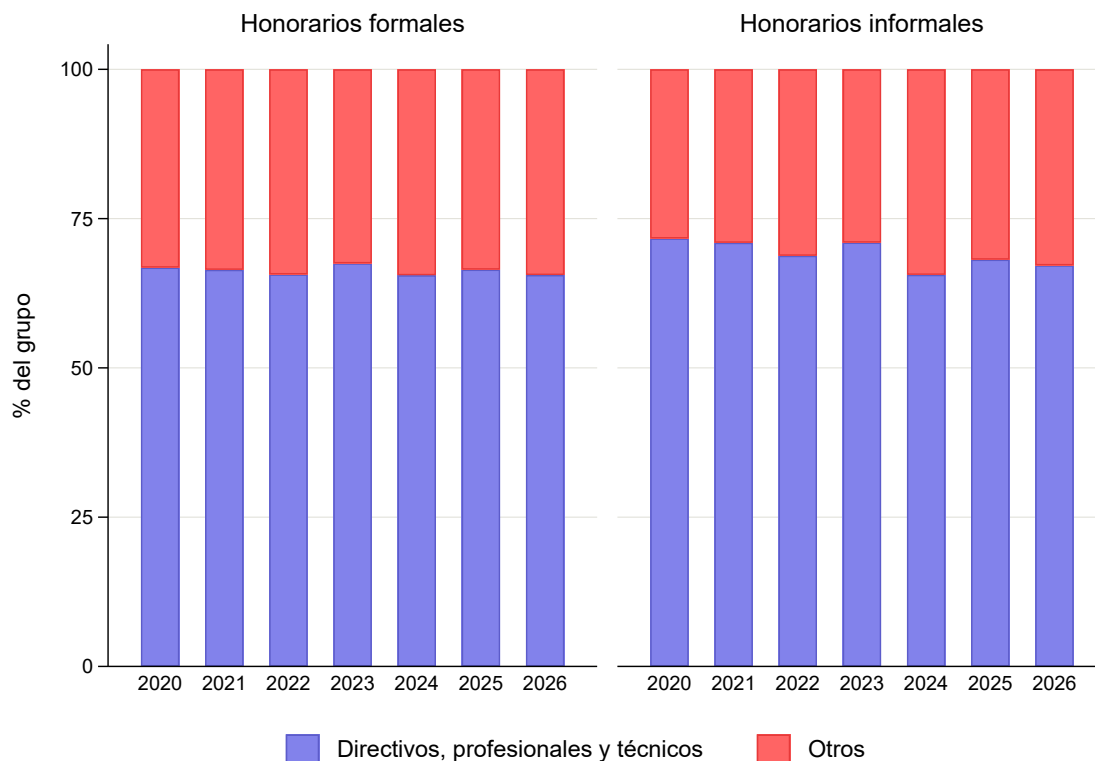
En cuanto al tipo de ocupación, no se observan grandes diferencias en la composición de las ocupaciones a honorarios asalariadas e independientes (trabajadores por cuenta propia y empleadores). Esta variable es relevante porque la metodología del INE la utiliza como proxy para determinar la formalidad de la unidad económica en algunos casos en que esta no puede establecerse a partir de las variables principales de la ENE. En estos casos, los trabajadores clasificados como directivos y gerentes, profesionales científicos e intelectuales, y técnicos y profesionales de nivel medio son asignados al sector formal, mientras que el resto de los grupos ocupacionales se clasifica en el sector informal. Sin embargo, la composición por grupo ocupacional de los trabajadores a honorarios es muy similar entre asalariados e independientes: en ambos grupos, alrededor de dos tercios se desempeñan como directivos, profesionales o técnicos durante el período analizado. Así, una característica que la propia metodología utiliza como señal de formalidad presenta una distribución similar entre ambos grupos de honorarios (Gráfico 5).

En términos de la adecuación entre las calificaciones de las personas y aquellas requeridas para desempeñar la ocupación, tampoco se observan diferencias sustantivas entre los honorarios independientes (formales) y asalariados (informales). En ambos grupos, la gran mayoría se desempeña en ocupaciones acordes con su nivel educacional y la distribución se mantiene relativamente estable a lo largo del período analizado. Tanto la subeducación como la sobreeducación representan proporciones en torno al 15%, relativamente similares a las registradas a nivel nacional. Así, al igual que ocurre con la composición por grupo ocupacional, la condición de informalidad de los honorarios asalariados no parece estar asociada a una mayor incidencia de desajustes entre el nivel educacional de los trabajadores y los requerimientos de sus puestos de trabajo.

Finalmente, el Gráfico 6 presenta el ingreso mensual mediano de cada grupo en relación con el de los ocupados formales que no trabajan a honorarios, cuyo ingreso se normaliza en 100. Los honorarios independientes, clasificados como formales, exhiben ingresos relativos cercanos a los del grupo de referencia. En cambio, entre los honorarios asalariados (informales), los ingresos del trabajo fueron similares a los de los ocupados formales que no trabajan a honorarios hasta 2022, pero desde entonces se observa una caída relativa, hasta situarse en torno al 80% del grupo de referencia. Aun así, sus

ingresos son considerablemente superiores a los del resto de los ocupados informales, cuyo ingreso mediano mensual se mantiene alrededor de 40%-50% del observado entre los ocupados formales que no trabajan a honorarios.

Gráfico 5. Distribución de ocupados a honorarios formales e informales según grupo ocupacional

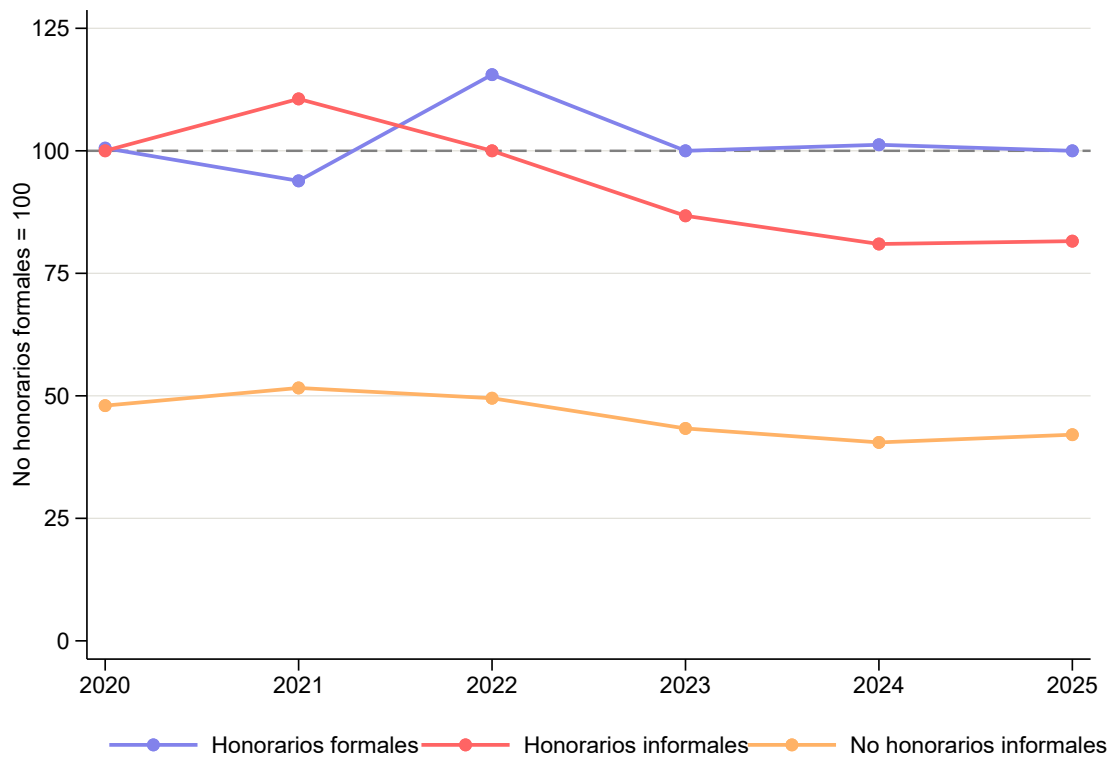


Nota: Grupos ocupacionales según la CIUO-08. "Directivos, profesionales y técnicos" agrupa a directores, gerentes, y administradores; profesionales, científicos, e intelectuales; y técnicos y profesionales de nivel medio. "Otros" agrupa al personal de apoyo administrativo, trabajadores de los servicios y vendedores; agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; artesanos y operarios de oficios; operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores; y ocupaciones elementales. Las proporciones se calculan en cada trimestre móvil con el factor de expansión de la ENE. El valor anual es el promedio simple de las proporciones de los trimestres móviles del año. Para 2026, se consideran los trimestres hasta junio-agosto.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE.

Estas diferencias, particularmente las observadas entre los honorarios informales, deben interpretarse con cautela, ya que corresponden a comparaciones descriptivas y no controlan por características que inciden sobre los ingresos, como, por ejemplo, el nivel educacional, la experiencia, las horas trabajadas, la ocupación, la rama de actividad, la región o la composición demográfica de cada grupo. El Gráfico A.2 del Anexo muestra, además, que parte de la brecha en ingreso mensual puede estar asociada a la extensión de la jornada. Al considerar el ingreso mediano por hora, tanto los honorarios formales como los informales se ubican por encima de los ocupados formales sin honorarios durante todo el período, mientras que el resto de los ocupados informales permanece por debajo.

Gráfico 6. Evolución de los salarios medianos relativos



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos.

En conjunto, la evidencia presentada en esta sección muestra que los honorarios asalariados e independientes comparten características relevantes de sus puestos de trabajo, aunque también presentan diferencias en algunas dimensiones, particularmente en la antigüedad y en el lugar donde realizan sus tareas. En otras, como el tipo de ocupación, la intensidad de la jornada o la adecuación educacional, las diferencias son acotadas. En materia de ingresos, además, los honorarios clasificados como informales se ubican por debajo del resto de los ocupados formales en términos mensuales durante los últimos años, pero considerablemente por encima del resto de los ocupados informales. En suma, los resultados sugieren que los honorarios asalariados constituyen un grupo con características propias dentro de la informalidad, lo que motiva a examinar cuánto incide su clasificación sobre la tasa agregada de ocupación informal.

3.

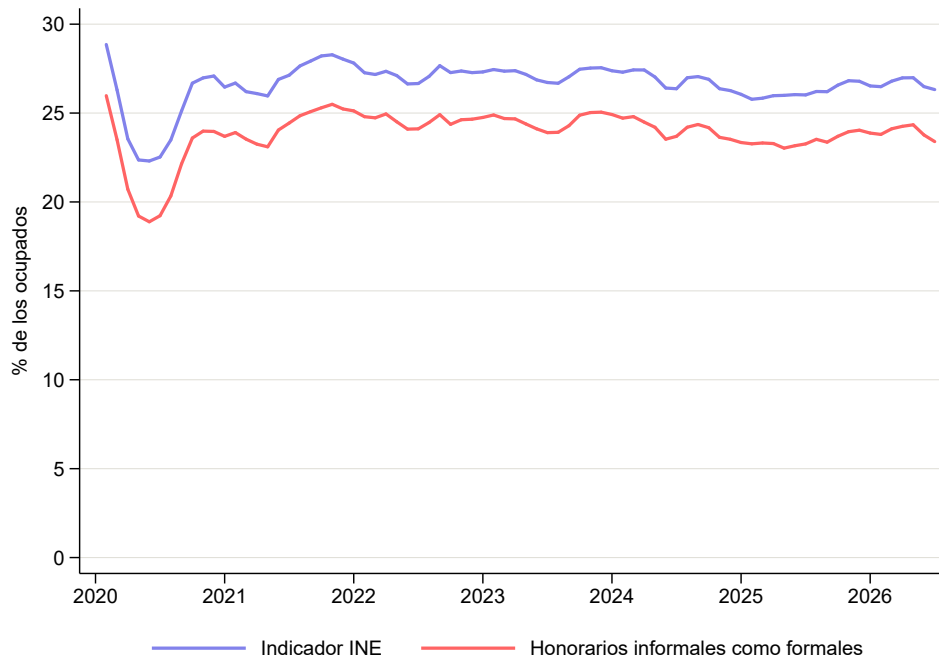
DISCUSIÓN: OCUPADOS A HONORARIOS Y LA TASA DE INFORMALIDAD

Como se señaló anteriormente, la clasificación de formalidad de los ocupados a honorarios responde a una definición metodológica basada en la categoría ocupacional de los trabajadores. En el caso de los ocupados dependientes, principalmente asalariados, una ocupación se considera formal cuando el acceso a las cotizaciones de salud y previsión se origina en el vínculo laboral con el empleador. Para los trabajadores a honorarios, en cambio, estas cotizaciones son de responsabilidad del propio trabajador y se realizan mediante un mecanismo asociado a la declaración anual de renta. Por ello, aun cuando cuenten con cobertura de seguridad social, quienes trabajan a honorarios y son clasificados como asalariados se consideran informales, ya que dicha cobertura no deriva de su relación laboral con quien contrata sus servicios.

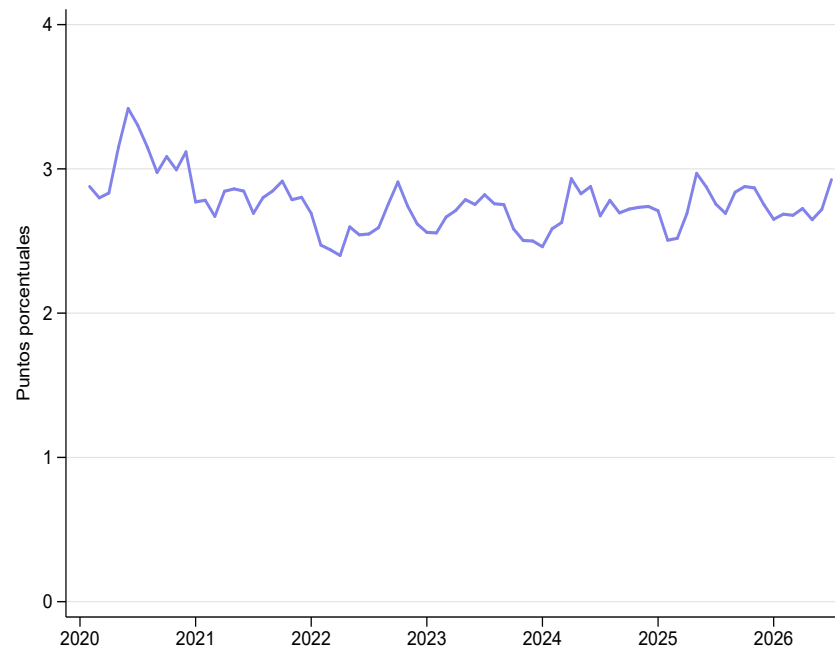
No obstante, la comparación realizada en la sección anterior muestra que la distinción entre trabajadores a honorarios formales e informales no se traduce necesariamente en diferencias pronunciadas en todas las características de sus puestos de trabajo. Más aún, en aquellas variables proxies utilizadas por el INE para clasificar el estatus de formalidad en algunos casos, no se observan grandes diferencias en las distribuciones de los dos tipos de ocupados a honorarios. Estos resultados, junto a las recomendaciones de la OIT en su 21.^a CIET sobre considerar como ocupados formales a trabajadores a honorarios cuando su registro tributario les acceso a la seguridad social mediante cotizaciones, motiven un ejercicio contrafactual que dimensione la incidencia que tiene el tratamiento de los honorarios asalariados sobre la medición agregada de informalidad.

En particular, se recalcula la tasa de ocupación informal bajo el supuesto de que los trabajadores a honorarios clasificados como asalariados fuesen considerados como ocupados formales, manteniendo sin cambio la clasificación del resto de los ocupados. Su propósito es cuantificar cuánto del nivel y de la evolución de la tasa de informalidad se explica por la inclusión de este grupo entre los ocupados informales y, con ello, aportar antecedentes sobre cómo la medición combina elementos de la formalización tributaria y de la protección social a través del empleador. En este sentido, el ejercicio debe interpretarse como una estimación del indicador que incorpora actualizaciones metodológicas siguiendo estándares internacionales.

El Gráfico 7 muestra que, al reclasificar como formales a los trabajadores a honorarios asalariados, la tasa de ocupación informal disminuye de manera sistemática, aunque su evolución temporal cambia poco. Durante 2020-2026, la tasa contrafactual se mantiene por debajo del indicador oficial del INE, con una diferencia de entre 2 y 3 pp. (Gráfico 8), equivalente a cerca de 250 mil ocupados. Así, el tratamiento de los honorarios asalariados tiene una incidencia relevante sobre el nivel de la informalidad, pero una incidencia bastante más acotada sobre la lectura de su dinámica temporal.

Gráfico 7. Evolución de la tasa de ocupación informal, ejercicio contrafactual

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE.

Gráfico 8. Evolución de la diferencia entre la tasa de ocupación informal oficial y contrafactual

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE.

La magnitud y persistencia de esta diferencia refuerzan la relevancia de que el INE avance en la actualización metodológica de la medición de la informalidad laboral, incorporando las recomendaciones de la 21.^a CIET de la OIT. Estas establecen que los contratistas dependientes pueden ser considerados como ocupados formales cuando su registro tributario les da acceso efectivo a la seguridad social mediante cotizaciones. Con este criterio, los trabajadores a honorarios asalariados considerados hoy como informales podrían ser clasificados como formales. El INE aún no ha incorporado estas recomendaciones en la medición de la informalidad, que sigue basada en los estándares de la 17.^a CIET. En este marco, sugerimos actualizar la metodología vigente incorporando los criterios aplicables a los trabajadores dependientes que emiten boletas de honorarios. Entendemos que en diciembre de este año se publicará una serie actualizada de informalidad laboral siguiendo las recomendaciones de la 21.^a CIET. Por lo tanto, cabe esperar que la tasa de ocupación informal disminuya con la reclasificación de quienes cumplan los nuevos criterios, en línea con lo que ilustra el ejercicio presentado en este documento.

4.

CARACTERIZACIÓN DE OCUPADOS A HONORARIOS SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

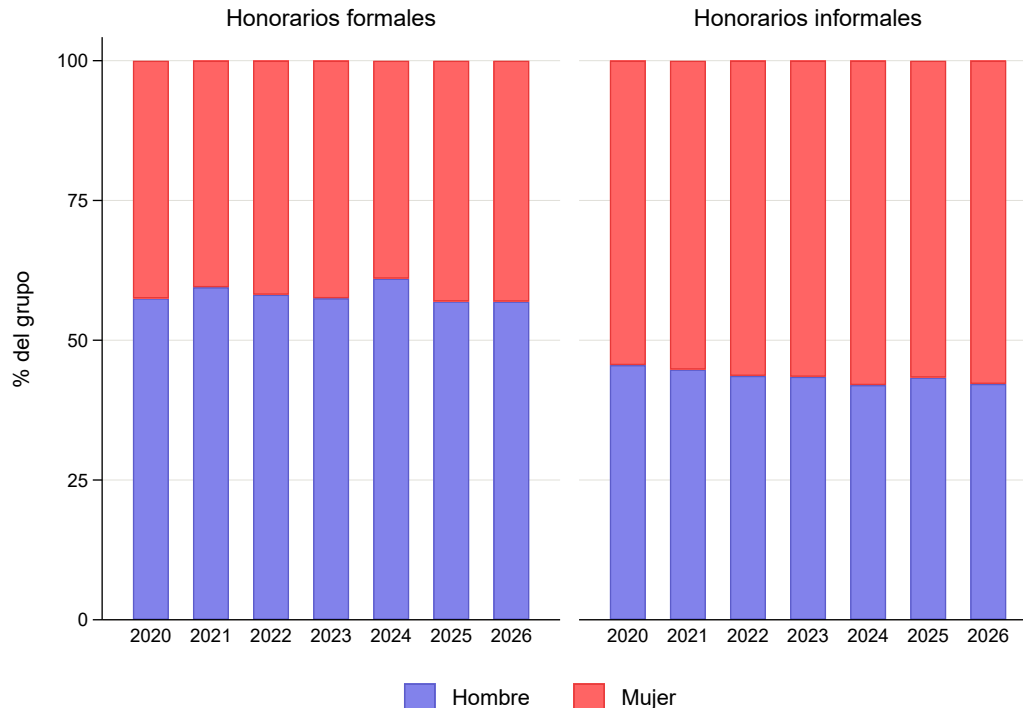
La ocupación informal presenta, en general, una mayor prevalencia entre las mujeres. Desde 2020, la participación femenina en el mercado laboral se ha recuperado gradualmente tras la pandemia. Dentro del universo de trabajadores a honorarios, en cambio, los hombres tienen una mayor presencia entre los honorarios formales (Gráfico 9). Estos patrones son descriptivos y, con la información presentada, no es posible atribuirlo a un mecanismo específico.

La mayor presencia de mujeres entre los honorarios informales debe interpretarse en un contexto en que las responsabilidades de cuidado continúan distribuyéndose de manera desigual, como lo evidencia Chuaqui et. al (2026) en que estima que, en promedio, las mujeres dedican 0,8 horas más que los hombres a las labores de cuidado. Por otra parte, Berniell et al. (2021), utilizando un estudio de eventos en torno al nacimiento del primer hijo, encuentran que la maternidad incrementa la informalidad laboral de las mujeres y muestran que la flexibilidad horaria de los empleos informales puede operar como un mecanismo de conciliación entre trabajo y cuidados. En la misma línea, la OCDE (2025) documenta que las responsabilidades familiares y el acceso insuficiente a cuidados asequibles dificultan especialmente el empleo de tiempo completo de las mujeres en Chile. Estos antecedentes son consistentes con la hipótesis de que la flexibilidad asociada a algunas ocupaciones, particularmente el trabajo asalariado, puede resultar particularmente relevante para mujeres que ejercen labores de cuidado no remunerado. Sin embargo, con la información presentada aquí no es posible establecer que este sea el mecanismo que explica su mayor participación entre los honorarios informales.

En cuanto a los tramos de edad se observa, en el Gráfico 10, que las personas de 55 y más años tienen una incidencia mayor en los honorarios formales (25% aproximadamente) que informales (14%), lo que podría explicarse por la dificultad de las personas de este grupo para encontrar trabajo en el sector asalariado como a una mayor preferencia por el trabajo independiente. En línea con ello, los datos de la ENE muestran que, entre 2010 y 2016, las personas de 55 años o más representaban aproximadamente el 32% de los trabajadores por cuenta propia y empleadores, frente al 15% de los asalariados. Más recientemente, la VIII Encuesta de Microemprendimiento (2025) muestra que este grupo etario representa cerca del 34% de los microemprendedores del país⁶ y que el 49,4% del total de los microemprendimientos inició su actividad por necesidad.

La distribución de edad más concentrada en las personas entre 15 y 29 años en los honorarios informales puede estar relacionada con la hipótesis planteada previamente, en el análisis del lugar de trabajo, en que los empleadores inician la relación laboral mediante honorarios y luego se formaliza o bien las personas, a medida que avanzan en su trayectoria laboral, buscan un empleo con mayor estabilidad y/o formalidad.

Gráfico 9. Distribución de ocupados a honorarios formales e informales según sexo



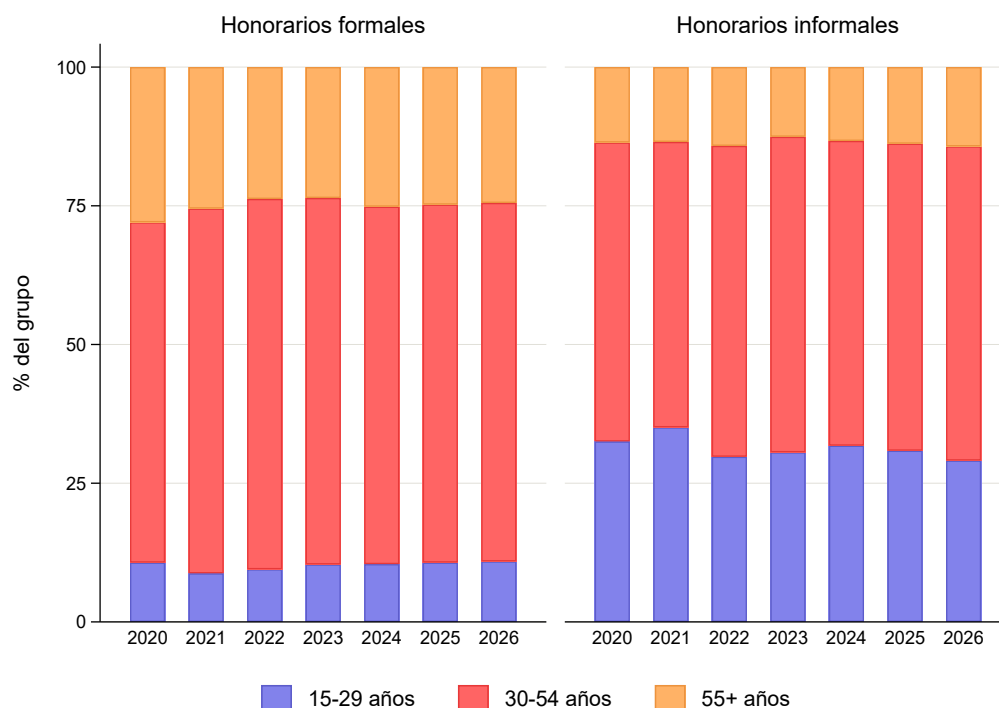
Nota: Las proporciones se calculan en cada trimestre móvil con el factor de expansión de la ENE. El valor anual es el promedio simple de las proporciones de los trimestres móviles del año. Para 2026, se consideran los trimestres hasta junio-agosto.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE.

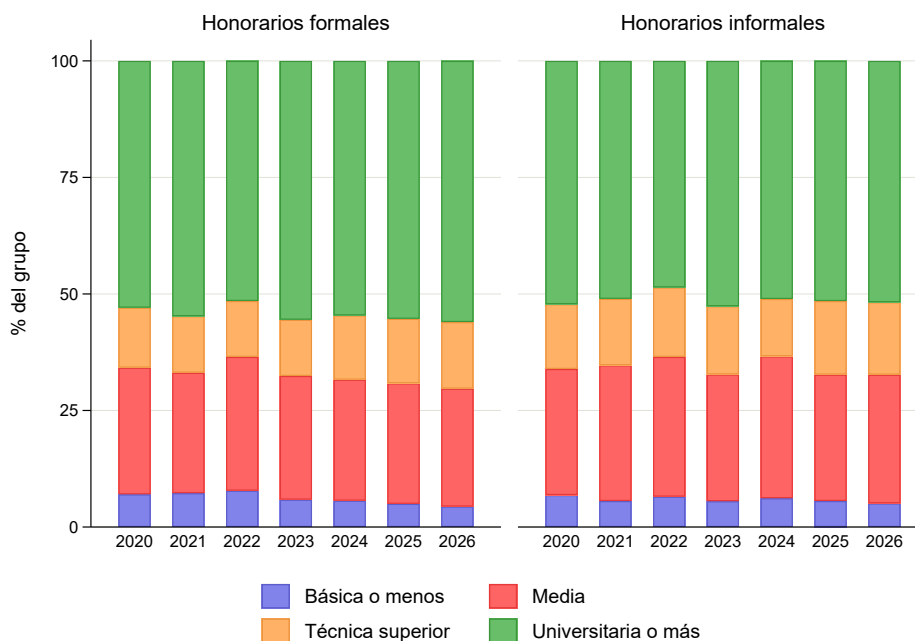
⁶ Del total de microemprendedores, el 49,4% inició su actividad por necesidad.

La mayor parte de los trabajadores a honorarios, tanto formales como informales, posee educación superior técnica o universitaria y no se observan diferencias importantes entre ambos grupos (Gráfico 11). Esta similitud sugiere que el nivel educacional, por sí solo, no explica su distinta clasificación de formalidad. Del mismo modo, la evidencia descriptiva presentada en este documento no permite concluir que los honorarios informales constituyan necesariamente una etapa de tránsito hacia la formalidad ni que los honorarios formales respondan principalmente a una preferencia por flexibilidad, diversificación de clientes o emprendimiento. Evaluar esas hipótesis requeriría información longitudinal o datos directos sobre los motivos de elección de la modalidad de trabajo.

Gráfico 10. Distribución de ocupados a honorarios formales e informales según grupos etarios



Nota: Las proporciones se calculan en cada trimestre móvil con el factor de expansión de la ENE. El valor anual es el promedio simple de las proporciones de los trimestres móviles del año. Para 2026, se consideran los trimestres hasta junio-agosto.
Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE.

Gráfico 11. Distribución de ocupados a honorarios formales e informales según nivel educacional

Nota: Las proporciones se calculan en cada trimestre móvil con el factor de expansión de la ENE. El valor anual es el promedio simple de las proporciones de los trimestres móviles del año. Para 2026, se consideran los trimestres hasta junio-agosto.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE.

5.

CONCLUSIONES

El análisis muestra que la distinción entre ocupados a honorarios formales e informales no responde a la utilización de una boleta de honorarios o al grado de formalización de la unidad económica en que se desempeñan. La diferencia surge principalmente de la naturaleza de la relación laboral y de los criterios utilizados por el INE para determinar la formalidad según la categoría ocupacional. Mientras los trabajadores a honorarios clasificados como independientes (cuenta propia o empleadores) son considerados formales cuando su actividad se encuentra registrada ante el Servicio de Impuestos Internos, aquellos clasificados como asalariados son considerados informales porque su acceso a la seguridad social no se origina en el vínculo laboral con quien contrata sus servicios. De esta manera, una misma modalidad tributaria puede coexistir con situaciones distintas de formalidad laboral.

Los resultados muestran, además, que los honorarios asalariados clasificados como informales no presentan diferencias pronunciadas respecto de los honorarios formales en varias dimensiones relevantes. Ambos grupos muestran composiciones relativamente similares en términos de jornada de trabajo, grupos ocupacionales, nivel educacional y adecuación entre las calificaciones de los trabajadores y las requeridas por sus puestos. Las principales diferencias aparecen en la antigüedad y en el lugar donde se desarrolla el trabajo. Los honorarios independientes presentan relaciones de mayor duración y realizan sus actividades con mayor frecuencia desde su hogar u oficina propia, mientras que entre los honorarios asalariados adquiere mayor importancia el trabajo realizado en las dependencias de la institución o del cliente. Estos patrones son compatibles con una relación de mayor vinculación con la organización para la cual se prestan los servicios, aunque la evidencia descriptiva no permite establecer por sí sola la existencia de subordinación y dependencia.

La comparación de ingresos también muestra que los honorarios asalariados constituyen un grupo particular dentro de la ocupación informal. Durante los últimos años sus ingresos mensuales medianos se han ubicado por debajo de los de los ocupados formales que no trabajan a honorarios, pero se mantienen considerablemente por encima de los ingresos observados entre el resto de los trabajadores informales. Asimismo, al considerar el ingreso por hora, las diferencias respecto de los ocupados formales se reducen. Estas comparaciones deben interpretarse con cautela, dado que no controlan por diferencias en educación, experiencia, jornada, ocupación, actividad económica u otras características de los trabajadores.

Los resultados anteriores van en línea con las recomendaciones de la OIT en su 21.^a CIET, en la cual se indica, en los párrafos 68 a 75 de su Resolución I, que los trabajadores que emiten boleta de honorarios pueden ser considerados como ocupados formales cuando su registro tributario les da acceso efectivo a la seguridad social mediante cotizaciones. Con este criterio, los honorarios asalariados considerados hoy como informales podrían ser clasificados como formales. De esta manera, se realiza un ejercicio contrafactual que permite dimensionar la importancia cuantitativa de este grupo para la medición agregada de la informalidad. Si los trabajadores a honorarios clasificados como asalariados fueran considerados ocupados formales, manteniendo inalterada la clasificación del resto de los trabajadores, la tasa de ocupación informal habría sido entre 2 y 3 puntos porcentuales menor durante el período 2020-2026, diferencia equivalente a cerca de 250 mil ocupados. Sin embargo, la trayectoria temporal del indicador cambia poco. Por tanto, la inclusión de este grupo entre los ocupados informales tiene una incidencia relevante sobre el nivel de la tasa, pero una incidencia bastante menor sobre la interpretación de su evolución en el tiempo.

Los resultados de este documento refuerzan la importancia de actualizar la medición de informalidad laboral en Chile mediante la adopción de las recomendaciones de la 21.^a CIET de la OIT. La coexistencia de dependencia laboral, registro tributario y mecanismos de acceso a la seguridad social entre los trabajadores a honorarios asalariados muestra la necesidad de contar con criterios que reconozcan las particularidades de estas modalidades de empleo. En este sentido, se recomienda que el INE avance

en esta actualización metodológica, complementando la incorporación de la CISO-18 con la aplicación de criterios específicos para evaluar la condición de formalidad de los contratistas dependientes.

Esta actualización permitiría distinguir con mayor precisión situaciones laborales que actualmente se agrupan bajo una misma condición de informalidad y fortalecería la utilidad de las estadísticas para el diseño de políticas públicas. Su implementación debiera acompañarse de una explicación clara de sus efectos sobre los indicadores, de modo que los cambios atribuibles a la actualización metodológica puedan diferenciarse de las variaciones efectivas en las condiciones de empleo.

Referencias

- Berniell, I., Berniell, L., de la Mata, D., Edo, M., y Marchionni, M. 2021. Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics* 150, 102599. <https://doi.org/10.1016/j.jdevco.2020.102599>
- Cases, R., Izquierdo, S. y Vergara, R. 2026. *Informalidad laboral: un riesgo en cuenta regresiva*. Voces del CEP N° 32. Centro de Estudios Públicos.
- Chuaqui, A., Eyzaguirre, S., Quijada, S. 2026. Tiempo, género y familia: el costo del cuidado. *Puntos de Referencia* Centro de Estudios Públicos. Disponible en: <https://www.cepchile.cl/investigacion/tiempo-genero-y-familia-el-costodelcuidado/> [9 de marzo 2026]
- Instituto Nacional de Estadísticas. 2021. *Estadísticas de informalidad laboral: Marco conceptual y manual metodológico. Indicadores de informalidad laboral* (Versión 4). Instituto Nacional de Estadísticas.
- Instituto Nacional de Estadísticas. 2026a. *Boletín estadístico: Empleo trimestral* (Edición N.º 335, junio-agosto de 2026). Instituto Nacional de Estadísticas.
- Instituto Nacional de Estadísticas. 2026b. *Adopción de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) en la Encuesta Nacional de Empleo* (Versión 1.0). Instituto Nacional de Estadísticas.
- Instituto Nacional de Estadísticas. 2026c. *Principales resultados de la VIII Encuesta de Microemprendimiento*. Instituto Nacional de Estadísticas.
- Instituto Nacional de Estadísticas. 2026d. *Encuesta Suplementaria de Ingresos 2025*. Instituto Nacional de Estadísticas.
- Lam Peña, R. 2024. El contrato a honorario en a Administración Pública chilena. La subordinación laboral como solución a una protección jurídica efectiva. *Revista Jurídica del Trabajo*, 112-114.
- Ministerio de Economía. 2026. Síntesis de resultados EME-VIII. Unidad de Estudios, División de Política Comercial e Industrial. <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2026/04/sintesis-de-resultados-eme-8.pdf>

Ministerio de Hacienda. 2022. La informalidad en Chile. Biblioteca Hacienda. Disponible en: <https://biblio.hacienda.cl/la-informalidad-en-chile>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2019. *Ley N.º 21.133: Modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social.* Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Neira Reyes, F. J., y Rojas Muñoz, Á. 2016. Trabajadores a honorarios. La municipalidad como transgresor del orden público laboral. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 7(13), 53-83. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2016.42441>

Organización Internacional del Trabajo. 2015. *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).* Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. 2018. *Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo.* 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. 2023. *Resolución sobre las estadísticas de la economía informal.* 21.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 11–20 de octubre de 2023). Oficina Internacional del Trabajo.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. 2025. *OECD Economic Surveys: Chile 2025.* OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/efad96ce-en>

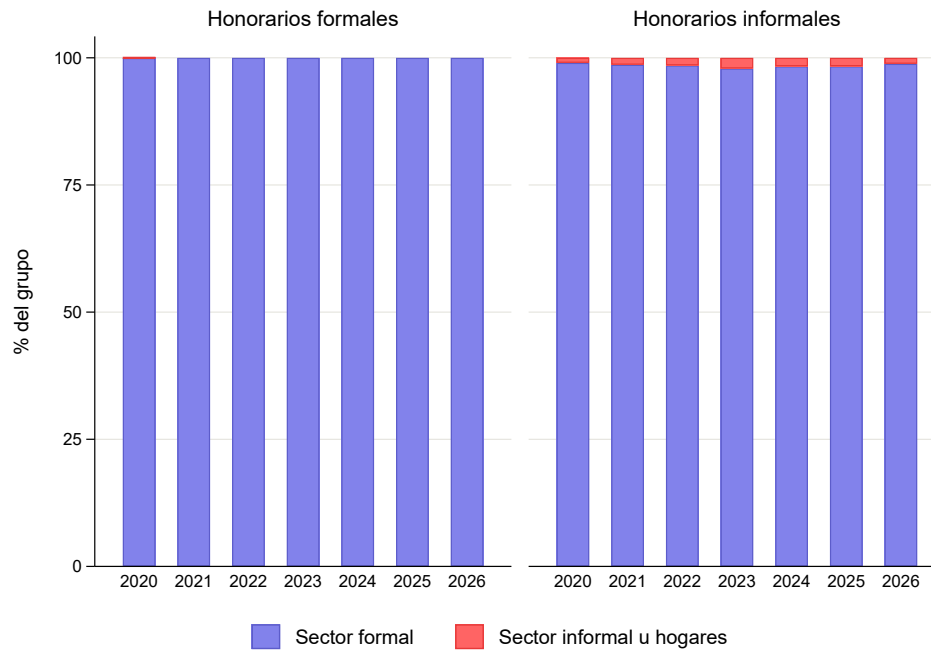
Perry, G. E., Maloney, W. F., Arias, O. S., Fajnzylber, P., Mason, A. D., y Saavedra-Chanduvi, J. 2007. *Informality: Exit and exclusion.* World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-7092-6>

Servicio de Impuestos Internos. 2026. *Operación Renta 2026: Cotizaciones previsionales.* Servicio de Impuestos Internos.

Ulyssea, G., Bobba, M., Gadenne, L. y Harari, M. 2025. Informality. *VoxDevLit*, 6 (2). Disponible en: <https://voxdev.org/voxdevlit/informality-issue-2/introduction-informality>

Anexo

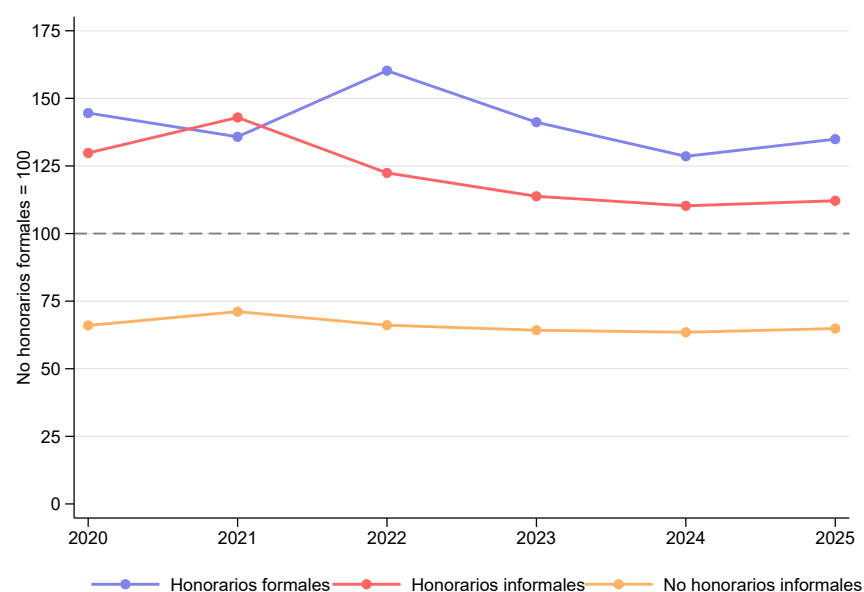
Gráfico A.1. Distribución de ocupados a honorarios formales e informales según sector institucional



Nota: Las proporciones se calculan en cada trimestre móvil con el factor de expansión de la ENE. El valor anual es el promedio simple de las proporciones de los trimestres móviles del año. Para 2026, se consideran los trimestres hasta junio-agosto.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE.

Gráfico A.2. Distribución de ocupados a honorarios formales e informales según rama de actividad económica



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos.



CENTRO DE ESTUDIOS PÚBLICOS



Cada artículo es responsabilidad de su autor y no refleja necesariamente la opinión del CEP.

Director: Juan Luis Ossa

Coordinador académico: Sebastián Izquierdo

Diagramación: Pedro Sepúlveda V.



VER EDICIONES ANTERIORES

