Contrato Indefinido y antigüedad en la empresa

Datos de la Encuesta Laboral, periodo 1999 - 2023

Autora

Irina Aguayo Ormeño.
Email: iaguayo@bcn.cl
Tel.: (56) 2270 1774

Nº SUP: 148.353

Resumen

Respecto del tipo de contrato, se observa que en el periodo 1999 a 2006 ha habido una tendencia a que los contratos indefinidos disminuyan, pasando de representar el 82,8% en 1999 al 70,0% el 2006. Con posterioridad éstos muestran un leve aumento hasta llegar al 76,6% en 2023. De los datos se desprende que el contrato indefinido sigue siendo la principal forma de contratación, contribuyendo a dar más estabilidad al empleo y continuidad y estabilidad a la economía.

Respecto de la antigüedad que tienen los trabajadores con contratos indefinidos, se observa que, en 2004, el 42,5% de los trabajadores tenían una antigüedad de tres años o menos, en tanto en 2014 este porcentaje llega al 50,9% y en 2023 alcanza el 48,3%. Estos porcentajes de trabajadores con una antigüedad de a lo más 3 años, da cuenta de que las empresas mantienen una fuerza de trabajo relativamente nueva, mientras que aquellos trabajadores con antigüedad de más de 10 años han ido disminuyendo en el tiempo, llegando en 2023 al 17,3%, en tanto, en 1999 era de 21,1%.

Al calcular el número de trabajadores con contrato indefinido, se observa que aumenta en el tiempo, pasando de 2.904.103 en 1999 a 4.243.718 en 2023. Con respecto a la antigüedad de los trabajadores con contrato indefinido, los datos dan cuenta que 2.049.719 trabajadores en 2023 tenían 1 año o menos de antigüedad en la empresa, en tanto, en 2024 estos eran 545.568 trabajadores. En tanto, con 10 años o más de antigüedad, en 2023 había 734.163 trabajadores y en 2004 éstos eran 629.966.

Introducción

A solicitud de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados, y en el marco del Proyecto de Ley que "Modifica el Código del Trabajo, para eliminar el límite de la indemnización por años de servicio", correspondiente al boletín N° 17.394-13, se entrega información respecto al porcentaje y número de trabajadores con contrato indefinido, tanto en total como según tipo de contrato, con énfasis en los trabajadores con contrato indefinido. Para ello se utilizó la información disponible en las distintas Encuestas laborales (Encla) publicada por la Dirección del Trabajo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, y el Instituto Nacional de Estadísticas.

Este informe ha sido elaborado conforme a las orientaciones y requerimientos propios del trabajo legislativo. El tema que aborda y sus contenidos están delimitados por los parámetros de análisis acordados y por el plazo de entrega convenido. No se trata de un documento académico, sino que se enmarca en los criterios de imparcialidad, pertinencia y oportunidad en su entrega.

I. Antecedentes generales de la Encuesta Laboral (Encla)

A la fecha, se han realizado 10 encuestas Encla, siendo la primera de ellas en el año 1998 y la última el 2023, desde el año 2006 la Encla ha estado a cargo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en tanto, las dos últimas se ha realizado como proyecto conjunto entre la Dirección del Trabajo y el Instituto Nacional de Estadísticas.

El objetivo de estas encuestas, de acuerdo con lo publicado por la Dirección del Trabajo, es la de permitir “Diagnosticar el estado y evolución de las condiciones de empleo y trabajo, de las relaciones laborales y la igualdad de género en las empresas de 5 o más trabajadores/as regidas por el Código del Trabajo en Chile” (DT, 2025a), además va en “línea con las buenas prácticas de gobierno, a nivel mundial, de diseñar políticas públicas basadas en evidencia empírica, la Encla, a lo largo de su existencia, ha demostrado ser un valioso insumo, nutriendo tanto la elaboración de proyectos de ley como sus respectivos debates legislativos. Ejemplos de ello son las reformas laborales de 2001 y 2016, así como la regulación legal de la subcontratación y de la prestación de servicios transitorios.” (DT, 2025a).

En cuanto a la metodología de la Encla, el universo encuestado corresponde a las empresas formales de 5 o más trabajadores contratados directamente por la empresa y regidos por el Código del Trabajo; se excluyen las empresas e instituciones del Estado.

Si bien, en general la Encla entrega información en porcentajes de trabajadores y/o empresas, 2011, 2014 y 2019 entregó información en números absolutos en cuanto a los trabajadores y trabajadoras con contratos de trabajo indefinidos. No obstante, la DT señala que para el año 2023 “la información de este marco muestral ha sido complementada por INE con registros administrativos de las bases de datos de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). De estas últimas se obtiene la variable 'número de trabajadores', la cual es utilizada para realizar el diseño muestral.” (DT, 2025a).

II. Contratos indefinidos: aspectos metodológicos

Para el análisis de la serie de datos de trabajadores con contrato indefinido se consideraron los reportes de la Encla para los años 1999, 2002, 2004, 2006, 2008, 2011, 2014, 2019 y 2023.

Desde el punto de vista metodológico, se realizó lo siguiente:

i. Siguiendo la línea de la estimación que se hace del número de trabajadores por tipo de contrato en la Encla 1999, se proyectó el número de contratos por categoría utilizando el número total de asalariados publicados por el INE, distribuyéndolos de acuerdo con el porcentaje recogido por la Encuesta Laboral.
ii. Se debe tener presente que la proyección del universo de asalariados se realizó con la información publicada por el INE. Sin embargo, en las Encla 1999, 2002, 2004, 2006 y 2008 se consideró el número total de asalariados por no encontrarse la desagregación entre asalariados del sector privado y asalariados del sector público. En el caso de las Encla 2011, 2014, 2019 y 2023, el universo de asalariados con el que se realiza la proyección considera solo los trabajadores del sector privado.
iii. El número de asalariados para la proyección corresponde al del trimestre octubre-diciembre de cada año.
iv. Se debe tener presente que los datos en números absolutos corresponden a una estimación a partir de los porcentajes reportados en las distintas encuestas Encla utilizadas,
v. Entre los aspectos relevantes a considerar respecto del diseño muestral es que las empresas seleccionadas en la muestra corresponden a “empresas formales con 5 o más trabajadores que operan en el país y cuyo marco normativo, en lo que respecta a las relaciones laborales, es el Código del Trabajo.” (Encla, 2023).

III. Contratos según categoría

a. Distribución porcentual

El análisis por tipo de contrato de trabajo y en particular la de contratos indefinidos, permite observar la cantidad y porcentaje de trabajadores con relación de dependencia y que pueden optar a “tener empleos de calidad y niveles de protección y seguridad social considerados aceptables para un país que aspira al pleno desarrollo.” (Encla 2011).

Tal como se señala en la Encla 1999, a partir de la crisis de 1982-1983 el mercado laboral muestra una tendencia a disminuir el desempleo y a cambiar la composición del tipo de empleo; es así como se señala que “esto se debería a que el trabajador típico, con contrato indefinido, que trabaja jornada completa en un régimen de jornada ordinaria y que en el largo plazo aspira a mantenerse en el mismo trabajo, está paulatinamente siendo desplazado por trabajadores «precarios» y/o trabajadores atípicos. Por ejemplo, trabajadores con contratos temporales, trabajadores suministrados por terceros, trabajadores pagados a honorarios, que presentan ritmos altos de rotación, etc.” (Encla 1999).

El análisis de cifras en serie de tiempo da cuenta de cómo el contrato de trabajo indefinido ha ido cediendo espacio a otras formas de contratos, mientras el año 1999 el 82,8% de los trabajadores mantenían contratos indefinidos, en el 2023 estos representan el 76,6%. En tanto contratos como el de plazo fijo, obra o faena, honorarios y aprendizaje pasan de representar el 17,2% en 1999 a representar el 23,4% en 2023. (ver tabla 1).

Esta evolución en los tipos de contrato, en palabras de la Encla 2002 y bajo el escenario de crisis financiera internacional de 1998, “constituyen una expresión de este proceso de transformación estructural en el mercado del trabajo.”, indicando además que, “el proceso de flexibilización del mercado del trabajo ha tenido como una de sus principales consecuencias sobre los trabajadores un deterioro o inestabilidad de sus condiciones de inserción en el empleo, lo que muchas veces se explica como resultado del mayor riesgo que supone el actual patrón de acumulación a escala mundial, en el que la incertidumbre es parte de sus condiciones de reproducción, y frente a las cuales los individuos deben aprender a adaptarse.” (Encla 2002).

No obstante, a partir de 2004, el escenario económico cambia y se entra a un proceso de recuperación económica, pasando de un crecimiento negativo en 1999 (-0,3%) a un crecimiento del 6,7% en 2004 de acuerdo a los datos publicados por el Banco Central de Chile, lo que, sin duda repercute en el mercado del trabajo. Si bien, entre 1997 y 2004 hay una recuperación en términos de los principales agregados macroeconómicos (balanza comercial, demanda agregada, inversión, etc), Encla señala que “hay quienes" sostienen que el sector interno había mostrado un “cierto estancamiento” que se traduciría en tasas de desocupación - si bien menores a las mostradas en 1999 -relativamente altas. (Encla 2004). “Por otro lado, hay quienes sostienen que el problema del desempleo se debe a la propia rigidez de un mercado laboral que, por la vía de los costos asociados a la contratación y despido de fuerza de trabajo, impide que el mayor crecimiento se traduzca en mayores empleos.” (Encla 2004).

En términos de cifras, y tal como se observa en la Tabla 1, si bien el contrato indefinido de trabajo sigue siendo relevante, el contrato de trabajo en otras modalidades, especialmente, el contrato a plazo fijo aumenta considerablemente en relación con los años previos, en tanto el contrato indefinido cae en -2,4 puntos porcentuales (pp) respecto del 2002 y -5,7 pp respecto de 1999.

A fines de 2005, la economía chilena mantenía la recuperación económica del último periodo, siendo la expansión de la demanda interna una de las principales variables que contribuyeron al crecimiento de ese año, sin embargo, en 2006 el dinamismo de esta expansión de la demanda interna disminuyó, y si bien, la tasa de crecimiento del PIB fue menor a la esperada “las condiciones económicas del país siguen siendo favorables para el emprendimiento de las personas y las empresas”. (Encla, 2006).

Aun cuando es importante señalar que los de la encuesta Encla 2006 no son enteramente comparables a los de los años anteriores debido a cambios en el diseño muestral, los contratos indefinidos en 2006 muestran una reducción respecto de los años anteriores, no obstante, se mantiene la tendencia que se ha señalado previamente, respecto de la mayor importancia que cobran otros tipos de contratos (ver Tabla 1); “si bien la mayoría de los trabajadores de las empresas privadas, sigue estando contratado bajo la modalidad del contrato indefinido, parece ser que visto en perspectiva, este tipo de contrato tiende a disminuir su participación, lo que significa que muchos trabajadores son contratados mediante

contratos de corta duración, con los consiguientes efectos en términos de la mayor incertidumbre e inestabilidad laboral que pueden experimentar los trabajadores en dicha modalidad contractual". (Encla 2006).

En el caso de la contratación bajo la modalidad de contrato indefinido, la Encla 2008 da cuenta de un leve aumento respecto de la Encla anterior (72,2%), en tanto otras modalidades de contrato aumentan hasta representar casi el 28% del total de contratos de trabajadores asalariados, siendo estos de carácter de más corta duración y de mayor inestabilidad laboral. (Encla 2008).

Como se observa en la Tabla 1, el porcentaje de trabajadores que se encuentran con contratos indefinidos en 2011 aumenta respecto de la Encla anterior, pasando a representar el 75,5% del total de tipos de contratos de ese año.

Respecto del dato de 2014, la Encla señala que "en nuestro país la gran mayoría de los trabajadores dependientes, que laboran en las empresas formales de cinco o más trabajadores, está contratada bajo la modalidad del contrato indefinido (74,8%). Prácticamente tres de cada cuatro trabajadores en Chile poseen un contrato de este tipo. Le siguen en importancia los contratos a plazo fijo (12,1%) y los contratos por obra y faena (11,6%), siendo marginales otras formas de contrato, incluyendo aquellas que en términos estrictos no corresponden a una relación de trabajo, como es el caso de los honorarios (1,4%)[1] y que más bien pudieran corresponder a una relación de trabajo encubierta bajo la forma de una prestación de servicios por parte de un trabajador independiente" (Encla, 2014).

Es interesante observar que – de acuerdo con Encla, 2014 - los contratos a honorarios son considerados "desde el punto de vista legal, […] [como] un convenio de prestación de servicios que no origina una relación de trabajo y, por lo mismo, queda regulada por el Código Civil y no por el Código del Trabajo". Vale decir, no da origen a un vínculo de dependencia y de subordinación entre el prestador de los servicios y quien los demanda, como sí ocurre con el contrato de trabajo.

En resumen, los datos ponen de manifiesto que "a lo largo de las dos décadas de medición de la Encla, se ha observado una tendencia a la disminución de los contratos indefinidos, entre 1999 y 2006, y un leve aumento entre los años 2006 y 2011". (Encla, 2019). No obstante, el contrato indefinido sigue siendo la principal forma de contratación, llegando al 76,6% en 2023. "Esta alta presencia [del contrato indefinido] puede explicarse por la necesidad de contar con vínculos laborales más estables en la mayoría de las actividades económicas, donde la naturaleza de las tareas requiere una mayor continuidad en el empleo." (Encla 2023).

[1] El 0,2% restante corresponde a contratos de aprendizaje, de acuerdo con Encla 2014 y se encuentran sumados al 1,4% de contratos a honorarios.

Tabla 1. Distribución de trabajadores por tipo de contrato. (total de trabajadores contratados directamente utilizando como fuente los empleadores)

Tipo de contrato	1999	2002	2004	2006	2008	2011	2014	2019	2023
	Proyección al universo de asalariados (%)								
Contratos Indefinidos	**82,8**	**79,5**	**77,1**	**70,0**	**72,2**	**75,5**	**74,7**	**69,8**	**76,6**
Plazo fijo	6,4	8,6	12,0	11,5	10,3	11,5	12,1	13,8	14,1
Obra o faena	8,6	9,3	8,9	13,7	14,9	11,8	11,6	16,3	8,4
Otros	2,2	2,6	2,0	4,8	2,6	1,2	1,6	0,1	0,9
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

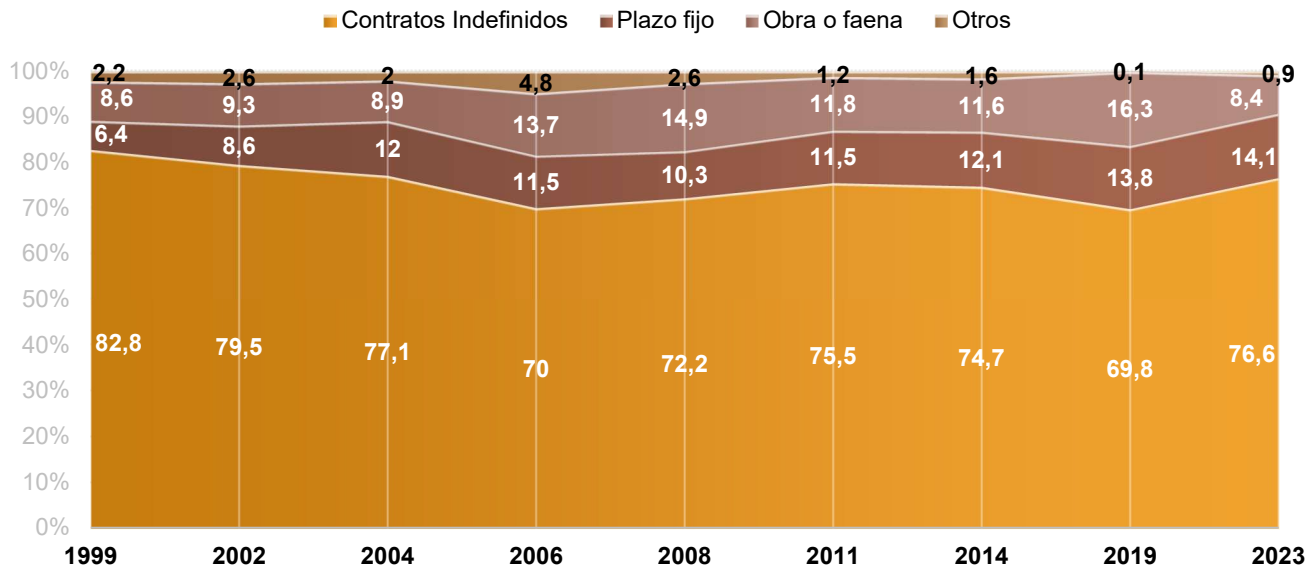
Notas:

(1) El número total de trabajadores corresponde a los asalariados publicados por el INE, en tanto, el número de trabajadores según tipo de contrato corresponde a los porcentajes distribuidos de acuerdo con lo publicado por la Encla de cada año.

(2) Los datos de las encuestas anteriores a la Encla 2006, no son estrictamente comparables debido a cambios en el diseño muestral.

Fuente: Encla de cada año respectivamente. Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Gráfico 1. Evolución del porcentaje de contratos indefinidos



Fuente: Elaboración propia en base a datos Encla

b. Número de trabajadores

En términos de cantidad de trabajadores - y tal como se muestra en la Tabla 2 – el número de trabajadores pertenecientes a la fuerza de trabajo ocupada ha ido en aumento entre 1999 y 2023. De la misma forma, la cantidad de trabajadores con contrato indefinido han aumentado de forma sostenida a partir de 2006, pasando – utilizando como proyección el universo de asalariados (asalariados totales hasta 2008 y asalariados del sector privado entre 2011 y 2023) – de 2.990.025 trabajadores a 4.243.718

trabajadores con contrato indefinido. Sin embargo, las tasas de variaciones tanto de los asalariados totales como del total de ocupados no han mostrado un crecimiento parejo todos los años.

Si bien la tasa de variación de los trabajadores con contrato indefinido cae a -0,8 (ver Tabla 2), se debe recordar que la Encla de ese año no es completamente comparable al de los años anteriores debido a cambios en su diseño muestral. Sin embargo, en 2008, el número de trabajadores con contrato indefinido varia en un 11,9%. No obstante, el año 2023 es cuando se produce la mayor variación en los contratos indefinidos aumentando un 14% respecto del año anterior y situándose en 4.243.718 trabajadores.

Tabla 2. Cantidad de trabajadores por tipo de contrato y variaciones anuales. (total de trabajadores contratados directamente utilizando como fuente los empleadores)

Tipo de contrato	1999	2002	2004	2006	2008	2011	2014	2019	2023
	Proyección al universo de asalariados (N°)								
Contratos Indefinidos	**2.904.103**	**2.905.808**	**3.014.189**	**2.990.025**	**3.344.477**	**3.553.079**	**3.706.329**	**3.723.697**	**4.243.718**
Plazo fijo	224.472	314.339	469.135	491.218	477.121	541.197	600.356	736.204	781.154
Obra o faena	301.634	339.925	347.941	585.191	690.204	555.316	575.548	869.574	465.369
Otros	77.162	95.033	78.189	205.030	120.438	56.473	79.386	5.335	49.861
Total Asalariados	3.507.371	3.655.104	3.909.454	4.271.464	4.632.240	4.706.065	4.961.619	5.334.809	5.540.101
Total Ocupados	5.482.801	5.735.424	6.186.681	6.410.982	6.740.408	7.786.902	8.013.717	9.115.641	9.223.135
Var. Contrato Indefinido (%)		0,1	3,7	-0,8	11,9	6,2	4,3	0,5	14,0
Var. Asalariados totales (%)	---	4,2	7,0	9,3	8,4	1,6	5,4	7,5	3,8
Var, Ocupados totales (%)	---	4,6	7,9	3,6	5,1	15,5	2,9	13,8	1,2

Nota:

(1) El número total de trabajadores corresponde a los asalariados publicados por el INE, en tanto, el número de trabajadores según tipo de contrato corresponde a los porcentajes distribuidos de acuerdo con lo publicado por la Encla de cada año.

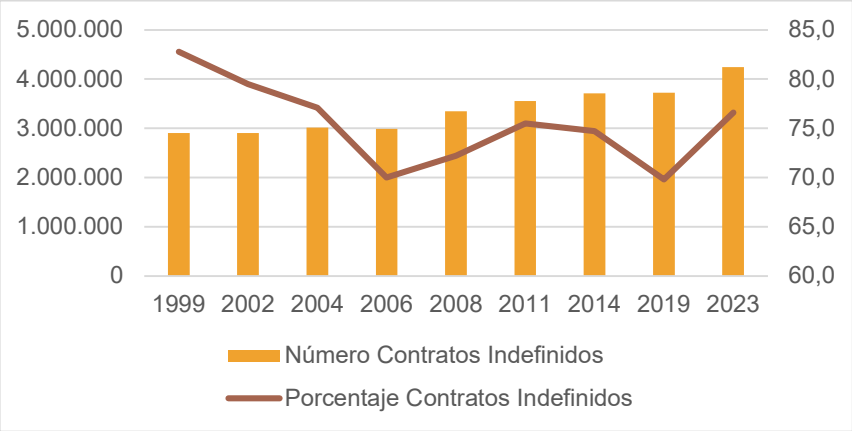
(2) Los datos de las encuestas anteriores a la Encla 2006, no son estrictamente comparables debido a cambios en el diseño muestral.

(3) Se utilizó como fuente para el total de asalariados y ocupados el Nacional de Estadísticas (INE).

Fuente: Encla de cada año respectivamente. Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Por último, el gráfico 2 muestra el número y distribución porcentual de trabajadores según contrato indefinido, dando cuenta que, hasta la mitad de la década del 2000, los contratos indefinidos experimentaron un descenso para luego mantenerse relativamente estables en la segunda mitad de la década y en lo que va de ésta, en tanto, los trabajadores con contrato indefinido en números, se ha mantenido en aumento a lo largo de toda la serie analizada, lo que es consistente con el aumento de la población y del aumento de la fuerza de trabajo, en particular, la fuerza de trabajo ocupada y la correspondiente a los asalariados.

Gráfico 2. Número y distribución porcentual de trabajadores con contrato indefinido de acuerdo con Encla de cada año.



Fuente: Elaboración propia en base a datos Encla de cada año.

IV. Contratos indefinidos por antigüedad

En esta sección se revisan el número de contratos indefinidos, de acuerdo con la antigüedad que tienen los trabajadores en esta modalidad de contrato, el cual constituye un indicador de la estabilidad laboral.

Al analizar los datos (ver Tabla 3), se puede ver que el 56,7% de los trabajadores tenían una antigüedad de entre 1 y 5 años en el año 1999, porcentajes que muestran una tendencia creciente hasta alcanzar en el 2023 un 64,3%. Al respecto, Encla 1999 señala que "la alta rotación, se refleja en una masa flotante de trabajadores que a lo largo del año entra y sale del mercado de trabajo, con contratos de corta duración, que están en una altísima proporción con relación al personal propio, contratado en un momento dado".

Por otra parte, se indica que "aquellos trabajadores con más de 10 años constituyen un quinto del total de trabajadores. Es decir, hay una importante población laboral que se renueva, inclusive en aquellas empresas más antiguas" (Encla, 1999). Como consecuencia de esta alta rotación en el empleo, con un importante porcentaje de trabajadores intermitentes no permite – a juicio de Encla 1999 – elaborar políticas de largo plazo para la empresa que permitan el aumento de la productividad y el compromiso de los trabajadores.

Al mismo tiempo, los datos dan cuenta que consecuentemente, el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido y antigüedad de 5 años o más representaba, en 1999, el 43,3%. Si bien en Encla 2002 se observa un aumento (53,2%), en el resto de la serie, los trabajadores con una antigüedad de 5 o más años va disminuyendo hasta llegar al 35,4% el 2023. (Tabla 3).

Se destaca que a partir de la Encla 2004 se muestra una mayor desagregación de la antigüedad que tienen los trabajadores con contratos indefinidos, lo que permite afirmar que mientras en 2004, el 42,5% de los trabajadores tenían una antigüedad de tres años o menos. Por su parte, en la Encla 2014 este porcentaje llega al 50,9% y en 2023 alcanza el 48,3%. Estos porcentajes de trabajadores con una

antigüedad de a lo más 3 años, da cuenta de que las empresas mantienen una fuerza de trabajo relativamente nueva, mientras que aquellos trabajadores con antigüedad de más de 10 años han ido disminuyendo en el tiempo, llegando en 2023 al 17,3%. (Tabla 3).

Respecto de lo anterior, Encla 2023 señala que "según Bravo (2024), el 2021, para todos los países pertenecientes a la OCDE el porcentaje promedio de trabajadoras y trabajadores dependientes en empleos con una antigüedad menor a tres años era de 34,4%, incluidos todos los tipos de contrato dependiente. Esto es, 13,9 puntos porcentuales menos que el indicador arrojado por la Encla para Chile [48,3% en 2023], considerando sólo los contratos indefinidos. Es más, en esa misma medición, de los 34 países de la OCDE contemplados, Chile aparece como el tercero con el mayor porcentaje de trabajadoras y trabajadores con empleos dependientes con una permanencia menor a tres años.". (Encla, 2023).

En síntesis, Encla, 2023 destaca que "la distribución por antigüedad en los contratos indefinidos muestra una estructura en la que los contratos más recientes representan una proporción importante, reflejando un alto grado de movilidad y rotación, mientras que una minoría significativa de trabajadoras y trabajadores alcanza una estabilidad de más de 10 años […]. Esta distribución sugiere una combinación de factores de rotación y retención en el mercado laboral formal chileno.". (Encla, 2023).

Tabla 3. Antigüedad de los trabajadores con contrato indefinido (Fuente: empleadores) (en porcentajes)

Tipo de contrato (en %)	1999	2002	2004	2011	2014	2019	2023
Más de 10 años	21,1	29,5	20,9	21,3	16,0	18,0	17,3
Más de 5 años hasta 10 años	22,2	23,7	20,2	16,8	18,1	18,2	18,1
Más de 3 a 5 años	39,9	35,9	16,4	17,3	14,9	15,6	16,3
Más de 1 años hasta 3 años			24,4	24,3	29,6	27,3	26,9
Hasta 1 año	16,8	10,9	18,1	20,3	21,3	21,0	21,4
Total	100	100	100	100	99,9	100,1	100

Nota:

(1) Excluye al personal suministrado por terceros

(2) Los datos de las encuestas anteriores a la Encla 2006, no son estrictamente comparables debido a cambios en el diseño muestral.

Fuente: Encla de cada año respectivamente. Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

La Tabla 4 muestra el número de trabajadores con contrato de trabajo según su antigüedad en la empresa. Estos números absolutos de trabajadores han tenido como base los porcentajes definidos en cada una de las Encla. Se ha considerado como base para su distribución el número total de trabajadores con contrato indefinido que ha sido calculado en base a la metodología explicada más arriba.

En la tabla 4 se observa que los trabajadores con contrato indefinido y antigüedad de 1 a 3 años son el mayor número de trabajadores, a partir de 2014, estos superan el millón de trabajadores con este tipo de contrato, llegando a 1.141.560 en el 2023. Por último, se observa que los trabajadores con contrato indefinido cuya antigüedad es de 3 a 5 años son los menos numerosos, pasando de 494.327 en 2004 a 691.726 en 2023.

Tabla 4. Proyección del número de trabajadores con contrato indefinido según antigüedad (Fuente: empleadores) (en número)

Tipo de contrato (N°)	1999	2002	2004	2011	2014	2019	2023
Más de 10 años	612.766	857.213	629.966	756.806	593.013	670.265	734.163
Más de 5 años hasta 10 años	644.711	688.676	608.866	596.917	670.846	677.713	768.113
Más de 3 a 5 años	1.158.737	1.043.185	494.327	614.683	552.243	580.897	691.726
Más de 1 años hasta 3 años			735.462	863.398	1.097.073	1.016.569	1.141.560
Hasta 1 año	487.889	316.733	545.568	721.275	789.448	781.976	908.156
Total	**2.904.103**	**2.905.808**	**3.014.189**	**3.553.079**	**3.702.623**	**3.727.420**	**4.243.718**

Nota:

(1) Excluye al personal suministrado por terceros

(2) Los datos de las encuestas anteriores a la Encla 2006, no son estrictamente comparables debido a cambios en el diseño muestral.

Fuente: Encla de cada año respectivamente. Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

REFERENCIAS

- Dirección del Trabajo (DT, 2025a). Encuesta Laboral (Encla). Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-188830.html (agosto, 2025).
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2025). Ocupación y desocupación. Serie Trimestral (vigente y serie trimestral de 1986-2010). Disponible en: https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion (agosto, 2025).
- Dirección del Trabajo (DT, 2025b). Encuesta Laboral (Encla). Informe de resultados 2023-1998. Estudios y estadísticas. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-188853.html (agosto, 2025).
- Banco Central de Chile. Disponible en: https://bcn.cl/hsIxZy (agosto, 2025).

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)