

ENFOQUE LABORAL N°59

Tercerización: Caracterización y evolución
de las relaciones laborales multipartitas

Octubre 2025

Juan Bravo

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA



Observatorio del Contexto Económico

Enfoque Laboral N°59

Tercerización: Caracterización y evolución de las relaciones laborales multipartitas

Juan Bravo¹

Resumen

- Las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo al trimestre junio-agosto 2025 indican que había 1.071.128 trabajadores asalariados tercerizados, mientras que 5.840.185 asalariados estaban contratados o tenían un acuerdo de trabajo directamente con la empresa en donde trabajan. Así, 15,5% de los asalariados está en alguna modalidad de tercerización.
- Dentro del segmento de asalariados tercerizados, la modalidad mayoritaria corresponde a la de contratista o subcontratista, con 701.587 trabajadores. Le sigue la de trabajadores en empresas suministradoras de trabajadores con 340.843 y finalmente, 28.698 cuyo vínculo laboral es con un enganchador.
- La prevalencia de la tercerización entre los asalariados en el sector público es de 21,2%, cifra mayor a lo observado entre los asalariados del sector privado, donde alcanza el 14,3%.
- Por lejos, la rama de actividad económica en donde más se utiliza la tercerización es la minería, donde el 55,8% de los asalariados está bajo esta modalidad. Otras ramas con una alta prevalencia de trabajadores tercerizados en comparación al promedio nacional son suministro de electricidad y gas, salud y enseñanza.
- Hay mayor proporción de trabajadores en ocupaciones de baja calificación entre los tercerizados que entre los no tercerizados.
- Al trimestre junio-agosto 2025 la tasa de ocupación informal en el segmento de asalariados tercerizados es de 10,9%, mientras que en el caso de los asalariados no tercerizados este valor se empina a 15,3%. Sin embargo, en la cifra del segmento de asalariados tercerizados está incluida la modalidad del enganchador, en donde la tasa de ocupación informal se dispara hasta el 64,4%. En la modalidad de subcontratación la tasa de ocupación informal es del 10%, mientras que en el caso de servicios transitorios la cifra es del 8,2%.
- Al trimestre junio-agosto 2025 el 61,6% de los asalariados tercerizados cuenta con acuerdo o contrato indefinido, cifra considerablemente menor al 78,9% observado entre los asalariados no tercerizados. Dentro de las modalidades de tercerización, se observa que entre quienes tienen un acuerdo laboral con un enganchador la norma es la existencia de acuerdos temporales. En la modalidad de subcontratación el porcentaje de asalariados con contrato indefinido es del 62,7%, mientras que en la de trabajo en empresas de servicios transitorios es del 64,1%. En consecuencia, todas las modalidades de tercerización laboral exhiben porcentajes menores de contratación indefinida en comparación a los asalariados no tercerizados.
- Las cifras revelan que la prevalencia de subempleo por insuficiencia de horas es baja en ambos segmentos: 3,1% entre los asalariados tercerizados y 3% entre los asalariados no tercerizados.
- Una de las críticas que hacen los detractores de la tercerización es que esta modalidad laboral desincentivaría la sindicalización. Sin embargo, las cifras no avalan estas afirmaciones. Al trimestre junio-agosto 2025 el 24,6% de los asalariados tercerizados es miembro de un sindicato o asociación de funcionarios, superando ampliamente el 18,7% observado entre los asalariados no tercerizados. En el caso de los asalariados tercerizados del sector privado la cifra es de 21% y en el caso de los asalariados tercerizados del sector público la membresía en estas organizaciones de trabajadores se empina hasta el 36,6%.
- Se observa una tendencia paulatina hacia una menor participación de la tercerización dentro del empleo asalariado en los últimos 6 años. Al trimestre enero-marzo 2010 sólo el 11,5% de los asalariados estaba bajo el esquema de tercerización. Esta cifra alcanzó un *peak* de 18% en 2 ocasiones: en el trimestre junio-agosto 2014 y en el trimestre junio-agosto 2019. Con posterioridad a la pandemia esta proporción se ha reducido paulatinamente, ubicándose en 15,5% al trimestre junio-agosto 2025.

¹ Director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP)

I. Introducción

La tercerización es una estrategia utilizada por las organizaciones para delegar en terceros ciertos procesos que son necesarios para el desarrollo de sus actividades, pero que usualmente no forman parte de las tareas fundamentales de su giro directo o su *core business*.

Esto da origen a vínculos laborales que rompen el esquema tradicional de una relación bipartita entre empleador y trabajador, dando lugar a relaciones de trabajo multipartitas. Así, la tercerización laboral corresponde a aquellas situaciones en donde no coincide la unidad económica para la que se trabaja con la unidad económica con la que se tiene el acuerdo de trabajo.

Existe un acalorado debate respecto a este formato laboral, pues mientras algunas posturas resaltan sus beneficios en cuanto herramienta que mejora la eficiencia, otras temen que su utilización conduzca a la precarización laboral.

En ese sentido, es necesario verificar qué nos dicen las cifras y la evidencia. Este estudio busca contribuir a la comprensión de la tercerización laboral, al evaluar las principales características de este tipo de relaciones laborales.

II. La tercerización y su regulación en Chile

II.1 La tercerización y sus modalidades en la legislación laboral

Si bien no existe una definición universalmente aceptada para el concepto de tercerización, en este documento se entenderá que existe tercerización desde el punto de vista laboral cuando una organización delega actividades o procesos necesarios para su funcionamiento en terceros provocando que la unidad económica para la cual el trabajador ejecuta sus labores sea diferente de la unidad económica con la que tiene el acuerdo de trabajo. Esta situación implica la existencia de relaciones de trabajo multipartitas, las que, de acuerdo a la OIT (2018), se caracterizan por el hecho de que una tercera parte interviene entre un trabajador dependiente y la empresa para la que se realiza el trabajo.

Sin embargo, es importante establecer que para que exista tercerización laboral no basta la mera intermediación. Así, una entidad intermediaria que se limita solo a vincular trabajadores con empleadores, de modo tal que tras la conexión el trabajador y el empleador vinculado establecen una relación laboral bipartita no califica como tercerización.

La tercerización puede adoptar diversas modalidades contractuales y formatos.

En Chile la ley reconoce 2 modalidades de tercerización: la subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios (suministro de trabajadores).

Subcontratación

El artículo 183-A del Código del Trabajo define como trabajo en régimen de subcontratación a “aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas”.

Por tanto, en esta modalidad de tercerización la empresa principal o mandante externaliza etapas del proceso de producción de bienes o servicios en un contratista y eventualmente en un subcontratista (lo que ocurre cuando a su vez la empresa contratista subcontrata parte de la obra o servicio). Las empresas contratistas o subcontratistas ejecutan las obras y servicios por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, los cuales ejecutan sus tareas en la empresa principal.

Dado que en esta modalidad de tercerización el vínculo de subordinación es con la empresa contratista o subcontratista, es esta quien tiene la potestad de impartir órdenes e instrucciones al trabajador, sin que corresponda a la empresa principal injerencia alguna al respecto².

Trabajo en empresas de servicios transitorios (suministradora de trabajadores)

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 183-F del Código del Trabajo una empresa de servicios transitorios tiene por objeto social exclusivo el poner trabajadores a disposición de las empresas usuarias, para efectuar en ellas tareas transitorias u ocasionales. Es decir, la empresa de servicios transitorios suministra trabajadores a la empresa usuaria para que estos le presten servicios laborales.

Bajo esta modalidad de tercerización el trabajador de servicios transitorios conviene un contrato de trabajo con la empresa suministradora de trabajadores para ser puesto a disposición de una o más usuarias de esta. Por su parte, la empresa de servicios transitorios debe pactar con la empresa usuaria un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en el cual se debe indicar la causal invocada

² Dictamen 141/05 de la Dirección del Trabajo.

para la contratación de servicios transitorios. Ello, ya que la modalidad de servicios transitorios solo puede utilizarse cuando en la empresa usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- a. suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados
- b. eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza
- c. proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados
- d. período de inicio de actividades en empresas nuevas
- e. aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria
- f. trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

El artículo 183-O del Código del Trabajo establece que en el caso de la letra a), la puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso. Por su parte, en los casos señalados en las letras b) y e), el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días. En el caso de las letras c) y d) dicho plazo es de 180 días. Estos plazos no son susceptibles de renovación. Sin embargo, si el plazo del contrato fue menor a los 90 o 180 días, y al tiempo de la terminación del contrato de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 o 180 días en su caso.

Es importante notar que en la modalidad de suministro de trabajadores lo que la empresa usuaria delega en la empresa de servicios transitorios son los aspectos administrativos ligados a las formalidades de una relación laboral que, de otra manera, debería abordar por su cuenta. Sin embargo, esta modalidad le permite a la empresa usuaria mantener el control directo del proceso productivo, pues a diferencia de lo que ocurre con las empresas principales en la modalidad de subcontratación, en el suministro de trabajadores la empresa usuaria sí tiene la facultad de organizar y dirigir el trabajo del trabajador suministrado, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios

transitorios. Con todo, la empresa usuaria debe respetar las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios (duración de la jornada laboral, naturaleza de los servicios, etc).

Otra diferencia relevante entre la subcontratación y el suministro de trabajadores que se aprecia al analizar la regulación de ambas modalidades de tercerización, es que mientras el objeto principal del contrato entre la empresa principal y la contratista en la modalidad de subcontratación es la ejecución de una obra o prestación de servicios, en la modalidad de trabajo en empresas de servicios transitorios el objeto del contrato entre esta y la empresa usuaria es el suministro de trabajadores para realizar labores transitorias u ocasionales.

II.2 Obligaciones de los empleadores en el régimen de subcontratación y en el régimen de trabajo en empresas de servicios transitorios

En cualquiera de las 2 modalidades de tercerización reconocidas en la ley los trabajadores tienen todos los derechos laborales que surgen de una relación de subordinación ante el empleador con quien tienen el contrato de trabajo, esto es, ante la empresa contratista o subcontratista en el caso del régimen de subcontratación o ante la empresa de servicios transitorios en el caso del suministro de trabajadores.

Sin embargo, bajo estas modalidades de tercerización también existen ciertas obligaciones a las que están sujetas las empresas principales y las empresas usuarias. En el régimen de subcontratación la legislación establece que la empresa principal puede tener responsabilidad solidaria o subsidiaria.

- Responsabilidad solidaria: Es aquella en que la empresa principal responde de manera conjunta con el contratista o subcontratista, según el caso, respecto de las obligaciones laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores. Con todo, dicha responsabilidad se acota al tiempo durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. Para hacer efectiva la responsabilidad solidaria el trabajador debe entablar la demanda en contra de su empleador directo y en contra de todos aquellos que puedan responder por sus derechos.
- Responsabilidad subsidiaria: Si la empresa principal ejerció su derecho a ser informada por el contratista sobre la situación del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores subcontratados y procedió a realizar las retenciones y pagos correspondientes en caso de incumplimiento de la contratista, entonces la responsabilidad de la empresa principal pasa de ser solidaria a ser subsidiaria. Esto significa que en dicho

caso la empresa principal solo responde en caso que la empresa contratista o subcontratista no cumpla con sus obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores. Es decir, la empresa principal responde solo una vez que se ha agotado la persecución de la responsabilidad del contratista o subcontratista. Con todo, al igual que en el caso de la responsabilidad solidaria, esta responsabilidad se acota al tiempo durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal

Adicionalmente a estas responsabilidades, la empresa principal tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena. En consecuencia, la empresa principal es responsable del cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad de los trabajadores de la empresa contratista como si fuesen propios.

En el régimen de trabajo en empresas de servicios transitorios la empresa usuaria tiene responsabilidad subsidiaria respecto de las obligaciones laborales y previsionales de la empresa de servicios transitorios. Es decir, que si ésta incumple dichas obligaciones y se agotaron las instancias de persecución de su responsabilidad el trabajador puede reclamar su cumplimiento a la empresa usuaria.

Además, la empresa usuaria tiene responsabilidad directa respecto de los trabajadores suministrados en lo referente al cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

Las figuras de responsabilidad compartida establecidas en las modalidades de tercerización descritas anteriormente tienen consecuencias relevantes sobre la calidad del empleo, pues incentivan la autorregulación y la fiscalización mutua entre las organizaciones involucradas en este tipo de relaciones laborales. Esto tiene como consecuencia que, en comparación a lo que ocurre en las relaciones laborales bipartitas, en las modalidades de tercerización laboral establecidas en la ley exista un agente adicional encargado de asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. Así, podría ocurrir que ciertas características como el cumplimiento de las obligaciones ligadas a la protección social se verifiquen en mayor grado entre los asalariados tercerizados. Esto se verificará en la sección IV de este documento.

III. El debate sobre la tercerización laboral

Existe un acalorado debate respecto al formato de tercerización laboral.

Quienes valoran la tercerización resaltan sus virtudes en cuanto herramienta que permite mejorar la eficiencia. En efecto, una de las motivaciones principales para tercerizar es que esta práctica permite a las organizaciones enfocarse en aquellas tareas ligadas al giro directo en que la organización tiene ventaja comparativa, lo que permite mejorar la eficiencia y reducir los costos (Domberger y Fernandez, 1999; Roodhooft y Warlop, 1999; Lonsdale y Cox, 2000; Bröchner, Adolfsson y Johansson, 2002; Clegg, Burdon y Nikolova, 2005; Gottfredson, Puryear y Phillips, 2005; Kroes y Ghosh, 2010; Oviedo-Haito et al, 2014).

Otro beneficio de la tercerización mencionado en la literatura es que permite a las empresas transformar costos fijos en costos variables (Lonsdale y Cox, 1998; Seth y Sethi, 2011; Liu y Tyagi, 2017; Bedoya-Gómez, 2018; Da Silva, Wickstrom y Marian, 2021), pues en ciertas actividades o procesos delegados a terceros el pago se realiza en función de las necesidades concretas que van surgiendo y que no necesariamente son estables en el tiempo. Así, la tercerización no solo permitiría reducir los costos a las organizaciones, sino que también cambiar su estructura.

Otra de las eventuales ventajas de la tercerización que podría surgir en algunos casos sería el acceso a nuevas ideas, aprendizajes y formas de hacer las cosas (Yakhlef, 2009; Kroes y Gosh, 2010; Seth y Sethi, 2011; Lindholst et al, 2018; Lee y Lee, 2020). Sin embargo, la tercerización también tiene detractores. Una de las razones esgrimidas por quienes se oponen a este formato laboral es que esta práctica constituye una división implícita dentro de la organización, también conocida como fisuración del lugar de trabajo (Weil, 2014), propiciando un ambiente fragmentado entre trabajadores primarios, que trabajan en funciones determinantes para el *core* de la empresa, y trabajadores secundarios o externos.

Es usual que las organizaciones sindicales se opongan a este tipo de prácticas, pues la naturaleza de este tipo de contrato impide a los trabajadores tercerizados asociarse a los sindicatos de la empresa en la que prestan sus servicios de trabajo. Esto generaría efectos sobre el poder de la negociación colectiva, pues supone una fragmentación del colectivo y consecuentemente, su debilitamiento (Ermida y Colotuzzo, 2009; Neffa, 2012; Fernández y Longo, 2018; Franco, 2019).

Como se mencionó en la sección II, los trabajadores tercerizados pueden ejercer todos los derechos que estipula la legislación laboral ante el empleador con quien tienen su contrato de trabajo, incluyendo los ligados a sindicalización, negociación colectiva y huelga. Sin embargo, estos derechos colectivos no pueden ser exigidos ante la empresa en la cual ejercen sus tareas. Desde un punto de vista práctico, esto implica que las condiciones de trabajo que enfrentan los trabajadores tercerizados no quedan establecidas por la empresa que los contrata, sino en la que efectivamente prestan sus servicios laborales. Por ende, comparten los problemas comunes al lugar de

trabajo con los trabajadores contratados directamente por la empresa en que ejercen sus tareas, pero no pueden unirse colectivamente con estos.

También es importante señalar que para la OIT la tercerización es un formato laboral totalmente válido. En efecto, la OIT en ningún caso prohíbe la tercerización, sino que propende a que los trabajadores que se desempeñan en estos formatos laborales tengan los derechos que corresponden cuando se prestan servicios de trabajo bajo subordinación. Así, la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo adoptada por la OIT en 2006 establece que se deben adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho.

Como se aprecia de la discusión de esta sección, existe amplio debate sobre la tercerización laboral y sus consecuencias. Sin embargo, la discusión sobre formatos laborales debe apoyarse siempre en datos y evidencia. Por ello, este trabajo busca aportar con antecedentes concretos para enriquecer este debate.

IV. El empleo asalariado tercerizado: magnitud y sus características

Por su naturaleza, la tercerización es un fenómeno circunscrito al segmento de trabajadores asalariados. En consecuencia, desde el punto de vista de la medición en las estadísticas del mercado laboral, esta característica distintiva aplica solamente a este segmento de los ocupados. En la medición oficial del INE se consideran como empleos asalariados tercerizados aquellos donde el acuerdo o contrato laboral no se estipula directamente con la empresa en la que trabaja, sino que mediante:

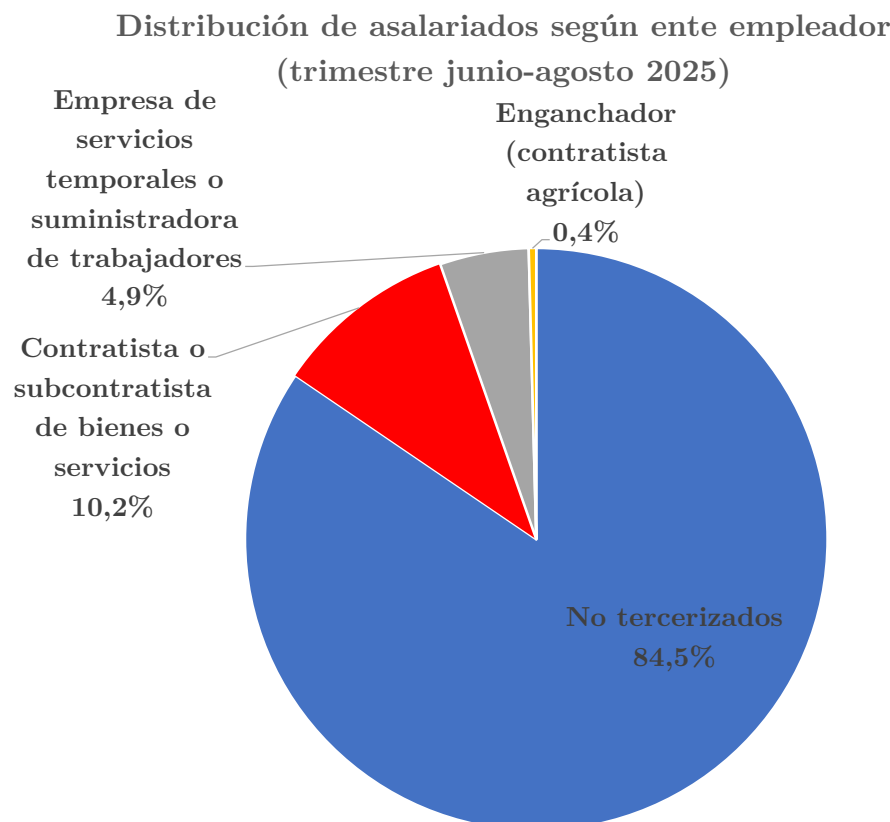
- un contratista o subcontratista de bienes o servicios
- una empresa de servicios temporales o suministradora de trabajadores
- un enganchador³ (contratista agrícola)

De acuerdo a las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo, al trimestre junio-agosto 2025 había 1.071.128 trabajadores asalariados tercerizados, mientras que 5.840.185 asalariados estaban contratados o tenían un acuerdo de trabajo directamente con la empresa en donde trabajan. La Figura 1 desglosa la distribución del empleo

³ Una particularidad de nuestro país es la existencia de la figura del “enganchador”. Este tipo de intermediarios tiene larga data, pues ya desde fines del siglo XIX era común que los enganchadores se encargaran de captar trabajadores desde las distintas zonas de Chile para las salitreras del norte (Bravo Elizondo, 1983). En la actualidad en el mundo agrícola sigue presente la figura del enganchador.

asalariado según el ente empleador, dando cuenta que el 15,5% de ellos está en alguna de las modalidades correspondientes a tercerización.

Figura 1



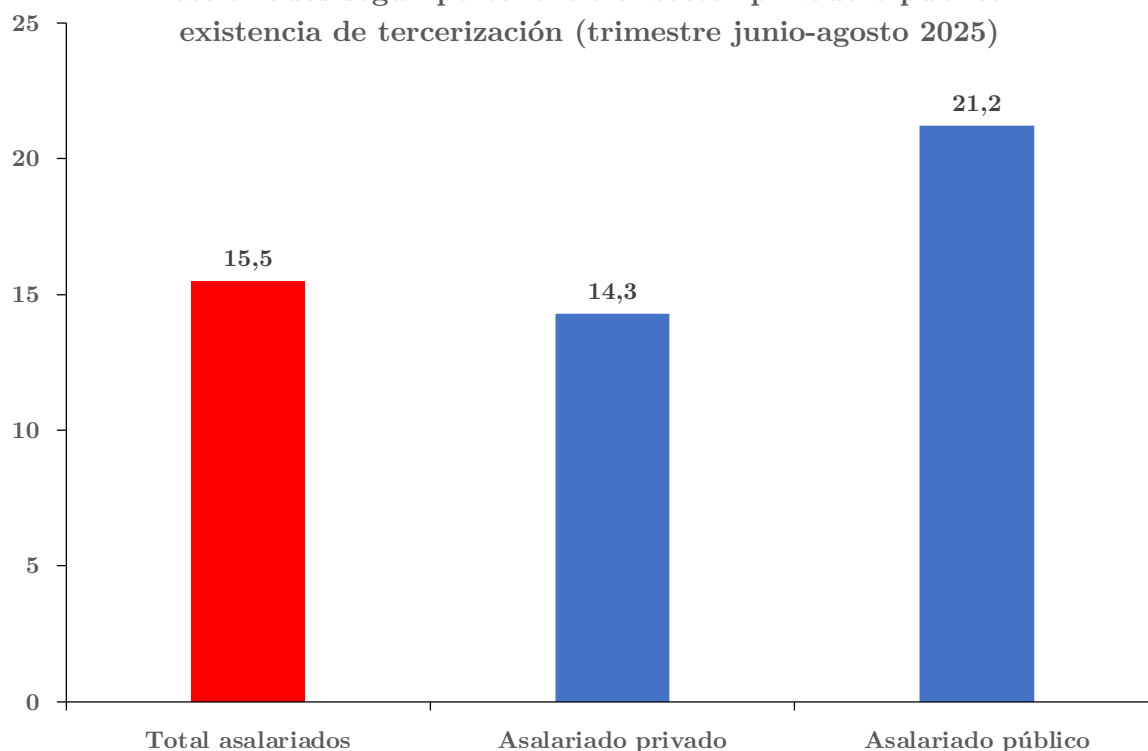
Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

A su vez, dentro del segmento de asalariados tercerizados, la modalidad mayoritaria corresponde a la de contratista o subcontratista, con 701.587 trabajadores. Le sigue la de trabajadores en empresas suministradoras de trabajadores con 340.843 y finalmente, 28.698 cuyo vínculo laboral es con un enganchador (esta figura es minoritaria debido a que su uso se da eminentemente en sectores rurales agrícolas). Si se desglosa la utilización del formato de tercerización entre el segmento de asalariados del sector privado versus los asalariados del sector público, se observa que la prevalencia de la tercerización es más alta en el sector público, donde el 21,2% de los asalariados está en esta modalidad, mayor al 14,3% observado entre los asalariados del sector privado (Figura 2).

Figura 2

Porcentaje de trabajadores tercerizados respecto al total de asalariados según pertenencia al sector privado o público
 existencia de tercerización (trimestre junio-agosto 2025)



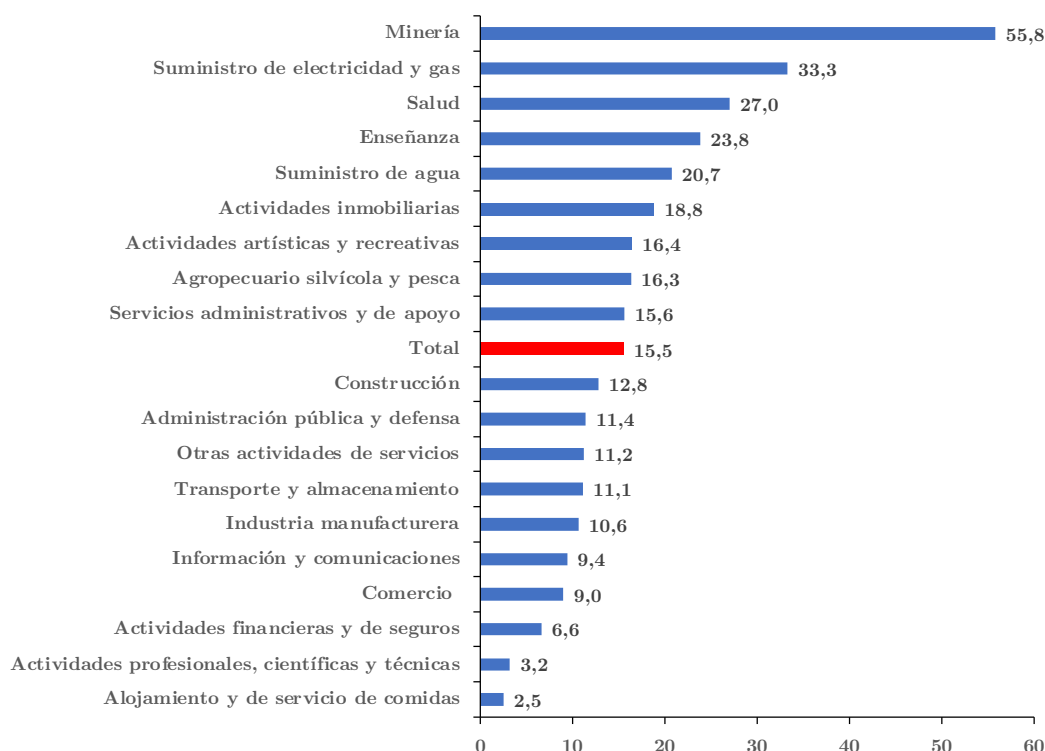
Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Los datos también dan cuenta de que la prevalencia de la tercerización es altamente heterogénea entre las distintas ramas de actividad económica (Figura 3). Por lejos, la rama en donde más se utiliza la tercerización es la minería, donde el 55,8% de los asalariados trabaja bajo esta modalidad. Otras ramas con una alta prevalencia de trabajadores tercerizados en comparación al promedio nacional son suministro de electricidad y gas, salud y enseñanza. Por el contrario, en ramas como alojamiento y servicios de comidas y en actividades profesionales, científicas y técnicas este formato es poco utilizado.

Figura 3

Porcentaje de trabajadores tercerizados respecto al total de asalariados según
 rama de actividad económica en la que trabaja (trimestre junio-agosto 2025)



Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Los datos también indican que la composición según nivel de calificación de la ocupación es diferente entre el segmento de asalariados tercerizados y los que no están bajo este formato. En efecto, si se descompone el empleo asalariado en ambos segmentos, se aprecia que hay una mayor proporción de trabajadores en ocupaciones de baja calificación entre los tercerizados que entre los no tercerizados. La contrapartida es una mayor proporción de trabajadores en ocupaciones de alta calificación en el segmento de trabajadores no tercerizados (Tabla 1).

Tabla 1
Descomposición de los trabajadores asalariados según nivel de calificación de la ocupación, por existencia de tercerización (trimestre junio-agosto 2025)

	Tercerizado	No tercerizado
Alta calificación	32,4	43,2
Mediana calificación	41,9	42,8
Baja calificación	25,7	14,0

Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Como se indicó en la sección III, el formato de tercerización suele suscitar acalorados debates respecto a la calidad de los empleos realizados a través de esta modalidad. Por ello, es importante evaluar las características bajo las que se desarrollan estos empleos de manera de verificar si presentan una mayor precariedad laboral en comparación a los empleos no tercerizados.

Una primera arista relevante dice relación con la existencia de protección social. Para verificar esto se necesita analizar el grado de formalidad. Un ocupado asalariado (sea público o privado) se clasifica como informal en las estadísticas de empleo del INE cuando no cuenta con las cotizaciones de salud (Isapre o Fonasa) o previsión social (AFP u otro sistema de previsión) por concepto de su vínculo laboral con un empleador. Es decir, que para aquellos trabajadores que ejercen su ocupación bajo subordinación es requisito que sea el empleador quien realice las cotizaciones de salud y previsión social para ser considerado formal.

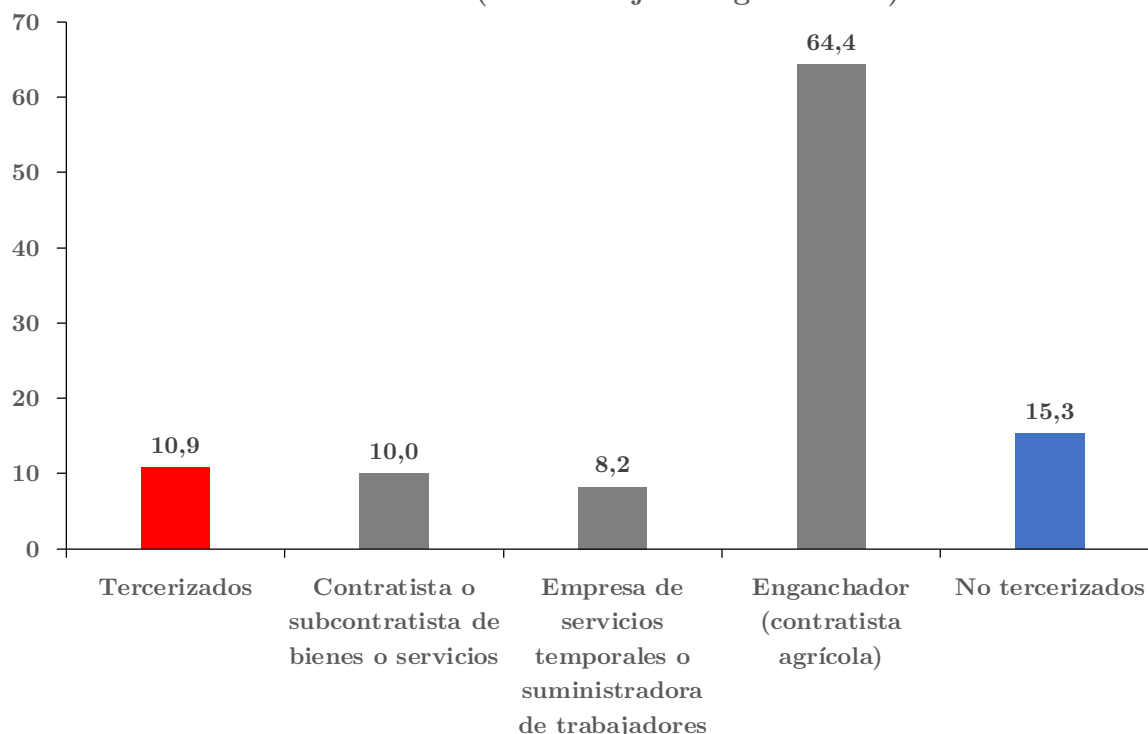
Las cifras al trimestre junio-agosto 2025 dan cuenta de que la tasa de ocupación informal para el segmento de asalariados tercerizados es de 10,9%, mientras que en el caso de los asalariados que no están tercerizados este valor se empina hasta el 15,3% (Figura 4). Sin embargo, en la cifra del segmento de asalariados tercerizados está incluida la modalidad del enganchador agrícola, en donde la tasa de ocupación informal se dispara hasta el 64,4%. En la modalidad de subcontratación la tasa de ocupación informal de los asalariados es del 10%, mientras que en el caso de servicios transitorios la cifra es del 8,2%.

Es decir, a la luz de las cifras no hay evidencia de que los empleos asalariados tercerizados tengan un menor grado de seguridad social y, por ende, de formalidad, respecto a quienes tienen una relación contractual directa con la empresa en la que trabajan. De hecho los asalariados de las modalidades de subcontratación y servicios transitorios registran mejores indicadores de formalidad en comparación a los

asalariados que tienen un contrato o acuerdo de trabajo directamente con la empresa en donde trabajan.

Figura 4

Tasa de ocupación informal de asalariados según existencia de tercerización (trimestre junio-agosto 2025)



Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría

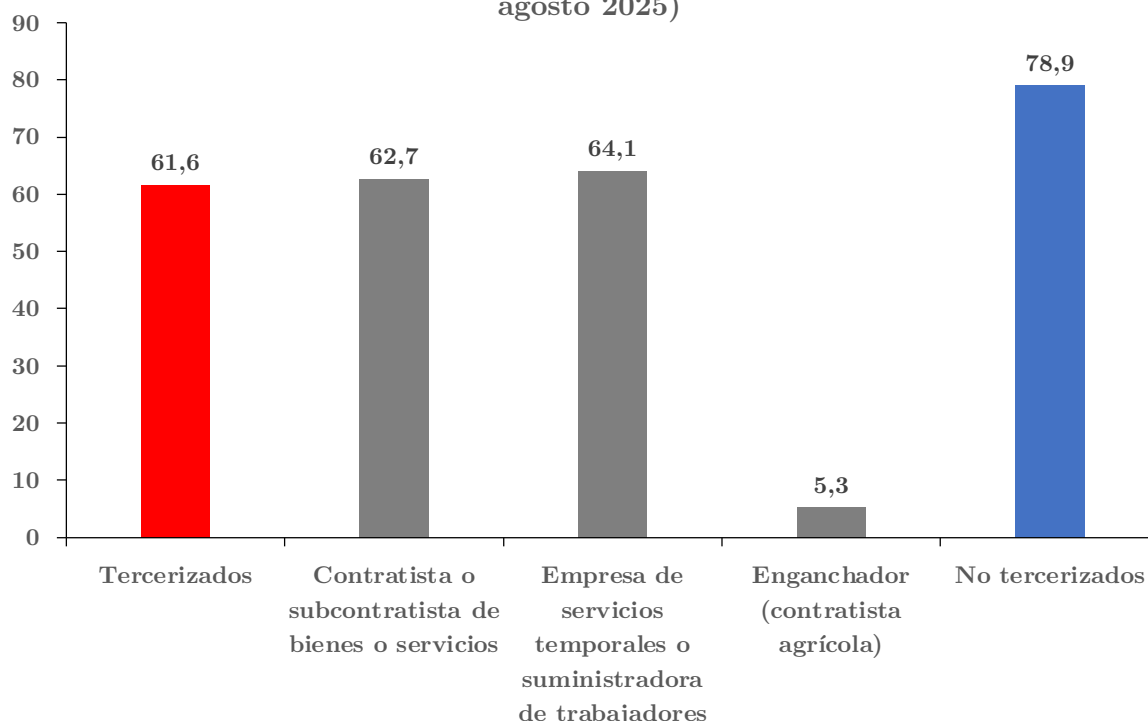
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Una razón detrás del resultado mostrado en la Figura 4 que indica que los trabajadores tercerizados exhiben mejores indicadores en materia de seguridad social respecto a sus contrapartes, es la existencia de las figuras de responsabilidad compartida dispuestas en nuestra legislación laboral respecto a los regímenes de subcontratación y trabajo en empresas de servicios transitorios, discutidas en la sección II de este documento. Dichas figuras incentivan a que las empresas que utilizan estas modalidades fiscalicen del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte de las empresas que contratan a los trabajadores, pues en caso de incumplimiento son ellas quienes deben responder por dichas obligaciones. Este mecanismo no está presente en las relaciones bilaterales, lo que ayuda a explicar los peores resultados en materia de informalidad laboral entre los asalariados no tercerizados relativo a los tercerizados.

Otra arista relevante de la calidad del empleo tiene que ver con la estabilidad laboral, lo cual puede medirse a través de la duración del acuerdo o el contrato de trabajo, esto es, si es definido o indefinido. Las cifras al trimestre junio-agosto 2025 indican que el 61,6% de los asalariados tercerizados cuenta con acuerdo o contrato indefinido, cifra considerablemente menor al 78,9% observado entre los asalariados no tercerizados, como muestra la Figura 5. Dentro de las modalidades de tercerización, se observa que entre quienes tienen un acuerdo laboral con un enganchador la norma es la existencia de acuerdos temporales. En la modalidad de subcontratación el porcentaje de asalariados con contrato indefinido es del 62,7%, mientras que en la de trabajo en empresas de servicios transitorios es del 64,1%. En consecuencia, todas las modalidades de tercerización laboral exhiben porcentajes menores de acuerdos o contratos de trabajo de duración indefinida en comparación a los asalariados no tercerizados.

Figura 5

Porcentaje de asalariados con acuerdo o contrato de trabajo indefinido según existencia de tercerización (trimestre junio-agosto 2025)



Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Otro elemento a evaluar es el grado en que existe subempleo por insuficiencia de horas, es decir, qué porcentaje de los trabajadores está realizando una jornada parcial pero en forma involuntaria, ya que les gustaría y estarían disponibles para trabajar más horas en el muy corto plazo. Esta situación implica la existencia de desempleo parcial, por lo que es una arista relevante a considerar en materia de calidad del empleo.

Se considera ocupados a jornada completa a quienes trabajan más de 30 horas habituales a la semana. Por su parte, la jornada parcial se clasifica en voluntaria e involuntaria. Esta distinción es útil para diferenciar aquellos casos donde la persona no desea trabajar más horas (o no está disponible para ello) y el subempleo por insuficiencia de horas.

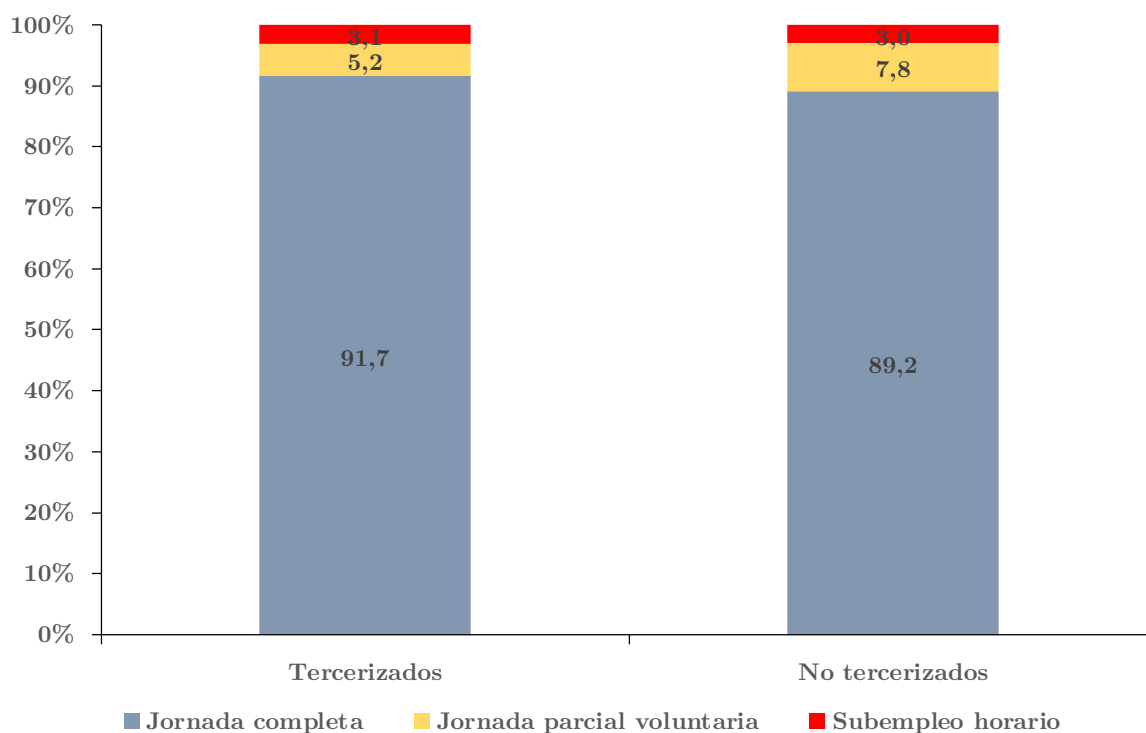
Se define como ocupados a jornada parcial a aquellas personas que trabajan 30 horas semanales o menos de acuerdo a sus horas de trabajo habituales. Se puede medir el subempleo por insuficiencia de horas (jornada parcial involuntaria) a través de la estadística oficial del INE al contabilizar la cantidad de personas que trabajan una jornada parcial, pero de manera involuntaria. Se consideran en esta situación a aquellos ocupados que declaran trabajar 30 horas semanales o menos de acuerdo a sus horas de trabajo habituales, pero le gustaría y tienen la disponibilidad para trabajar más horas en forma inmediata o dentro de los próximos 15 días. Los ocupados que trabajan 30 horas habituales o menos a la semana y que no cumplen los criterios anteriores se clasifican como ocupados a jornada parcial voluntaria. En este caso, a esos trabajadores no les gustaría o no estarían disponibles para trabajar más horas de manera inmediata o en el corto plazo, lo que da cuenta del carácter voluntario.

La Figura 6 muestra la composición del empleo asalariado tercerizado y el no tercerizado por tipo de jornada para el trimestre junio-agosto 2025. Las cifras revelan que la prevalencia de subempleo por insuficiencia de horas es muy baja en ambos segmentos (3,1% y 3%, respectivamente). En consecuencia, desde esta arista tampoco existe mayor precariedad en el formato de tercerización.

Dentro de las modalidades de tercerización, las cifras procesadas al trimestre junio-agosto 2025 indican que la prevalencia de subempleo horario entre los asalariados en régimen de subcontratación es del 3%, en la modalidad de trabajo en empresas de servicios transitorios es del 3,1% y entre quienes tienen un acuerdo con un enganchador la cifra es del 6,7%.

Figura 6

Descomposición del empleo asalariado según tipo de jornada por existencia de tercerización (trimestre junio-agosto 2025)



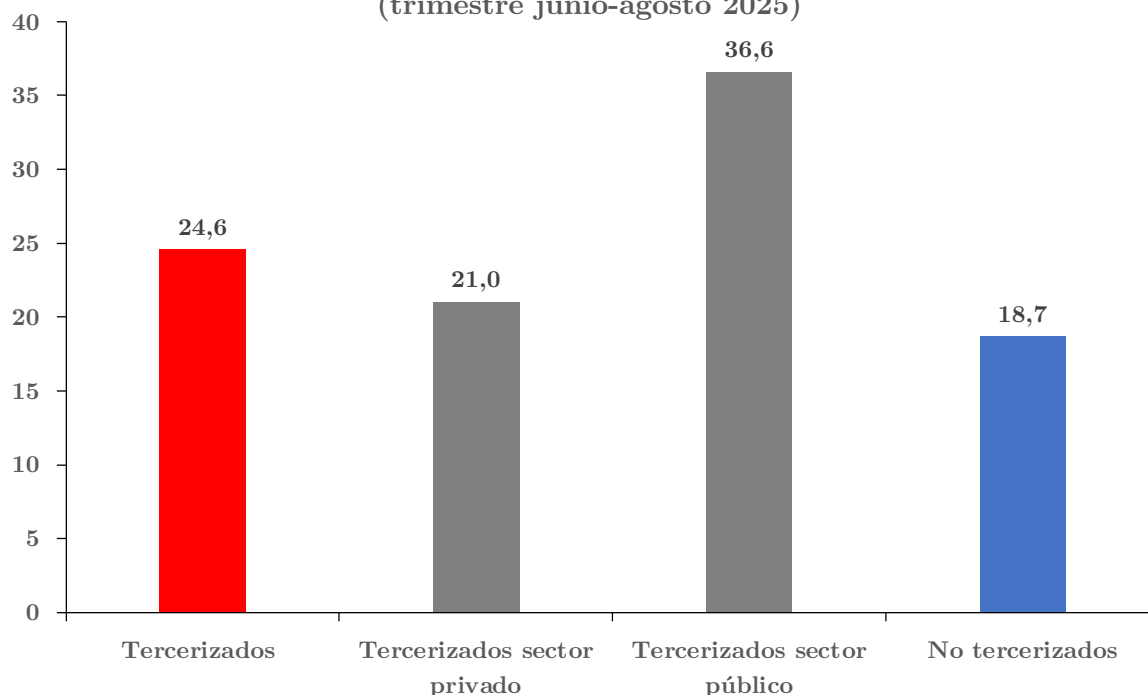
Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Una de las críticas que hacen los detractores de la tercerización es que esta modalidad laboral desincentivaría la sindicalización. Sin embargo, las cifras no avalan estas afirmaciones. Tal como se observa en la Figura 7 las cifras al trimestre junio-agosto 2025 muestran que el 24,6% de los asalariados tercerizados es miembro de un sindicato o asociación de funcionarios, superando ampliamente el 18,7% observado entre los asalariados no tercerizados. En el caso de los asalariados tercerizados del sector privado la cifra es de 21% y en el caso de los asalariados tercerizados del sector público la membresía en estas organizaciones de trabajadores se empina hasta el 36,6%.

Figura 7

**Porcentaje de asalariados que son miembros de un sindicato o asociación de funcionarios según existencia de tercerización
 (trimestre junio-agosto 2025)**



Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Características personas de los trabajadores tercerizados

La Tabla 2 presenta la distribución del empleo asalariado tercerizado y el empleo asalariado no tercerizado por sexo, rango etario y nacionalidad al trimestre junio-agosto 2025.

En general no se observan grandes diferencias entre ambos segmentos. Por sexo, la distribución es casi idéntica entre asalariados tercerizados y no tercerizados. Los asalariados tercerizados tienen una mayor prevalencia en los segmentos de 25 a 34 años y el de 50 años o más respecto a los no tercerizados.

Entre los asalariados tercerizados el 91,4% es de nacionalidad chilena, mientras que entre los asalariados no tercerizados el 88,6% es de nacionalidad chilena.

Tabla 2
Distribución de los asalariados tercerizados y no tercerizados según características personales (trimestre junio-agosto 2025)

	Tercerizados	No tercerizados
Distribución por sexo:		
Hombre	57,6	57,7
Mujer	42,4	42,3
Distribución por rango etario:		
15 a 24	6,6	7,2
25 a 34	29,4	27,7
35 a 49	34,6	38,6
50 o más	29,4	26,5
Distribución por nacionalidad:		
Chilena	91,4	88,6
Extranjera	8,6	11,4

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

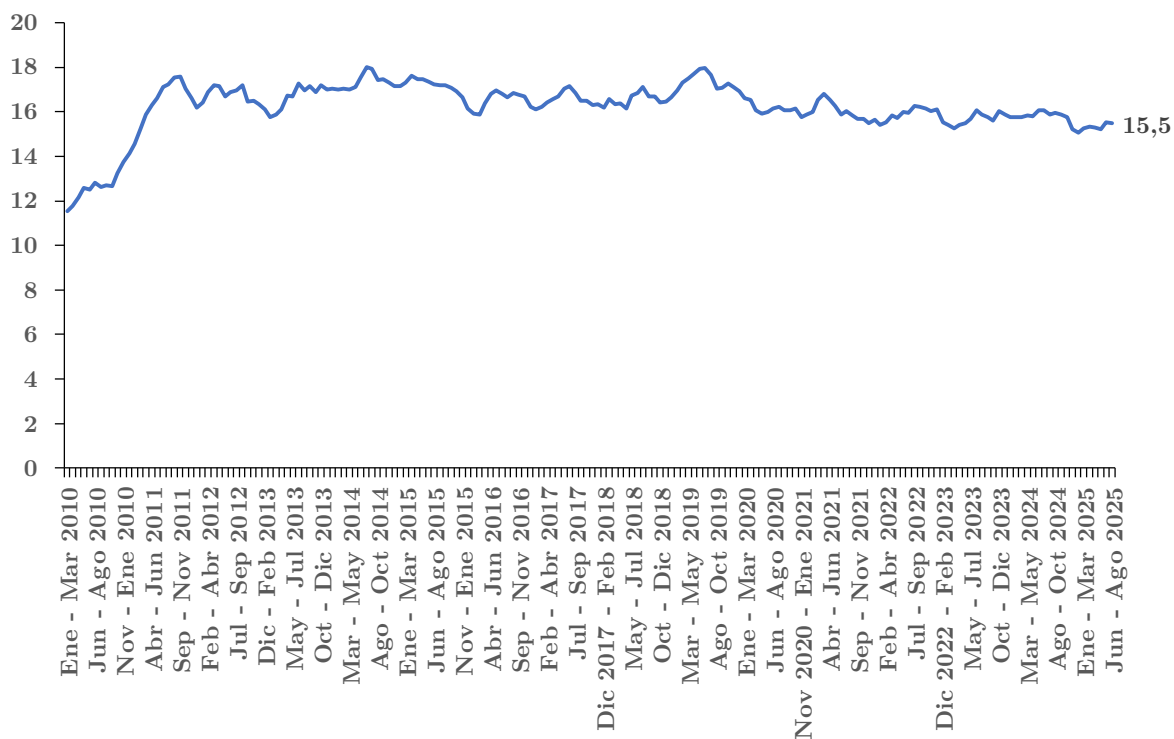
V. Evolución del empleo asalariado bajo la modalidad de tercerización

Las cifras muestran que, al trimestre junio-agosto 2025, la creación anual de empleo asalariado no tercerizado fue de 148.888 mientras que se registró una destrucción anual de 17.192 empleos asalariados tercerizados. Así, la creación de empleo asalariado está liderada por el empleo no tercerizado.

Sin embargo, la pérdida de terreno de la tercerización no es reciente, sino que más bien se observa una tendencia paulatina hacia una menor participación de este formato dentro del empleo asalariado en los últimos 6 años. La Figura 8 muestra el porcentaje del empleo asalariado que está bajo tercerización. Se observa un ascenso muy importante de esta modalidad durante los años 2010 y 2011. Al trimestre enero-marzo 2010 sólo el 11,5% de los asalariados estaba bajo el esquema de tercerización. Esta cifra alcanzó un *peak* de 18% en 2 ocasiones: en el trimestre junio-agosto 2014 y en el trimestre junio-agosto 2019. Con posterioridad a la pandemia esta proporción se ha reducido paulatinamente, ubicándose en 15,5% al trimestre junio-agosto 2025.

Figura 8

Porcentaje del empleo asalariado que está bajo tercerización
 (trimestre junio-agosto 2025)



Se excluye del cálculo a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados como tercerizados o no tercerizados

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Referencias

- Bedoya-Gómez, D. (2018). "Outsourcing: beneficios vs. Riesgos". *Perspectiva Empresarial* 5(2): 101-112.
- Bravo Elizondo, P. (1983). *Los "enganchados" en la era del salitre*. Madrid: Editorial Literatura Americana Reunida.
- Bröchner, J., Adolfsson, P. y Johansson, M. (2001). "Outsourcing facilities management in the process industry: A comparison of Swedish and UK patterns". *Journal of Facilities Management* 1(3): 265-271.
- Clegg, S., Burdon, S. y Nikolova, N. (2005). "The outsourcing debate: theories and findings". *Journal of the Australian and New Zealand Academy of Management* 11(2): 37-52.
- Da Silva, L., Wickstrom, T. y Marian, A. (2021). "Effects of outsourcing on costs: estimating the conversion of fixed to variable costs". *Revista Contemporânea de Contabilidade* 18(49): 128-144.
- Domberger, S. y Fernandez, P. (1999). "Public-private partnerships for service delivery". *Business Strategy Review* 10(4): 29-39.
- Ermida, O. y Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL.
- Fernández, M. y Longo, J. (2018). "Nosotros y los otros. Procesos de tercerización y respuestas sindicales en el sector petroquímico y en el comercio". *Polis: Revista Latinoamericana* 17(51): 207-235.
- Franco, L. (2019). "Organizing the precariat: The fight to build and sustain fast food worker power". *Critical Sociology* 45(4-5): 517-531.
- Gottfredson, M., Puryear, R. y Phillips, S. (2005). "Strategic sourcing: from periphery to the core". *Harvard Business Review* 83(2): 132-139.
- Kroes, J. y Ghosh, S. (2010), "Outsourcing Congruence with competitive priorities: Impact on supply chain and firm performance". *Journal of Operations Management* 28(2): 124-143.
- Lee, G. y Lee, S. (2020). "How outsourcing may enhance job satisfaction in the U.S. federal bureaucracy: Exploring the role of knowledge sharing". *The American Review of Public Administration* 50(4-5): 387-400.

- Lindholst, A., Hansen, M., Randrup, T., Persson, B. y Kistoffersson, A. (2018). "The many outcomes from contracting out: The voice of public managers". *Environment and Planning C: Politics and Space* 36(6): 1046–1067.
- Liu, Y. y Tyagi, R. (2017). "Outsourcing to convert fixed costs into variable costs: A competitive analysis". *International Journal of Research in Marketing* 34(1): 252–264.
- Lonsdale, C. y Cox, A. (1998). *Outsourcing: A business guide to risk management tools and techniques*. Earlsgate Press.
- Lonsdale, C. y Cox, A. (2000). "The historical development of outsourcing: the latest fad?". *Industrial Management & Data Systems* 100(9): 444 – 450.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Neffa, J. (2012). "La subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo". En Celis, J.C. (coord.) *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Medellín: CLACSO y Escuela Nacional Sindical.
- OIT (2006). Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm 198). Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument
- OIT (2018). "Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo". 20a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra.
- Oviedo-Haito, R., Jiménez, J., Cardoso, F. y Pellicer, E. (2014). "Survival factors for subcontractors in economic downturns". *Journal of Construction Engineering and Management* 140(3): 501-510.
- Roodhooft, F. y Warlop, L. (1999). "On the role of sunk costs and asset specificity in outsourcing decisions: a research note". *Accounting, Organization and Society* 24: 363-369.
- Seth, M. y Sethi, D. (2011). "Human Resource Outsourcing: Analysis Based on Literature Review". *International Journal of Innovation, Management and Technology* 2(2): 127-135.
- Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Cambridge, MA and London, England: Harvard University Press.
- Yakhlef, A. (2009). "Outsourcing as a mode of organizational learning". *Strategic Outsourcing: An International Journal* 2(1): 37–53.



Cada artículo es responsabilidad de su(s) autor(es) y no refleja necesariamente la opinión del OCEC UDP ni de la FAE UDP

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA

