

INFORME N°84

Contratistas dependientes: una nueva categoría ocupacional para enriquecer el análisis del mercado laboral



Juan Bravo

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA



Observatorio del Contexto Económico

Contratistas dependientes: una nueva categoría ocupacional para enriquecer el análisis del mercado laboral

Juan Bravo¹

Resumen

- A partir de las cifras del trimestre abril-junio 2026 rige la nueva Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) para determinar la categoría ocupacional de los ocupados, sustituyendo a la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo de 1993 (CISE-93), que era el clasificador que se usó en forma oficial hasta el trimestre móvil marzo-mayo 2026.
- El clasificador CISE-93, utilizado en forma oficial hasta el trimestre marzo-mayo 2026 para determinar la categoría ocupacional de los ocupados, enfrentaba limitaciones relevantes para dar cuenta de las modalidades de trabajo de naturaleza híbrida que no calzan con los esquemas tradicionales de empleo independiente o empleo dependiente, al compartir características de ambos tipos de empleo.
- Al trimestre abril-junio 2026 había un total de 725.943 contratistas dependientes, equivalente al 7,7% del total de ocupados en Chile.
- De los 725.943 ocupados clasificados como contratistas dependientes según la CISO-18 al trimestre abril-junio 2026, 316.667 provienen de ocupados clasificados como asalariados informales del sector privado en el clasificador CISE-93, lo que equivale al 43,6% del total de contratistas dependientes. El 25,8% de los contratistas dependientes proviene de ocupados que se clasificaban como trabajadores por cuenta propia informal bajo la CISE-93, 14,1% de asalariados informales del sector público, 13,4% de trabajadores por cuenta propia formal y 3,2% provenientes de servicio doméstico informal.
- El empleo asalariado informal del sector privado pasa de representar el 9,7% del empleo total bajo la CISE-93 a sólo 6,4% en la CISO-18, una reducción de 3,3 pp, siendo esta la categoría que pierde más peso por la introducción del nuevo clasificador. El empleo por cuenta propia informal reduce su participación en el empleo total desde 13,7% bajo la CISE-93 a 11,7% bajo la CISO-18, una disminución de 2 pp. Por su parte, tanto el empleo por cuenta propia formal como el asalariado informal del sector público reducen su peso en el empleo total en 1 pp, mientras que, el servicio doméstico informal reduce su participación en 0,3 pp.
- Al desglosar por sexo, las cifras al trimestre abril-junio 2026 indican que la proporción de mujeres ocupadas que ejercen como contratistas dependientes es de 7,8%, muy similar al 7,7% observado entre los hombres. El desglose por nacionalidad arroja que entre los ocupados de nacionalidad chilena el 7,5% ejerce como contratista dependiente, mientras que entre los ocupados extranjeros el 9,4% ejerce en esta categoría ocupacional.
- A medida que aumenta la edad, menor es el porcentaje de ocupados que ejercen como contratistas dependientes. En efecto, mientras que entre los ocupados de 15 a 24 años el 11% ejerce como contratistas dependientes, esta cifra baja a 9% entre los ocupados de 25 a 34 años, a 7,1% entre ocupados de 35 a 49 años y a 6,9% entre ocupados de 50 años o más. El 74,3% de los ocupados jóvenes que ejercen como contratistas dependientes realizan empleos bajo subordinación pero que 1) operan bajo un contrato comercial (emiten boleta de honorarios a pesar de trabajar bajo subordinación) o 2) bajo riesgo económico (la persona no recibe su pago mediante sueldo, además el empleador no paga cotizaciones previsionales ni de salud y no existe contrato escrito de trabajo).
- Entre los ocupados con educación superior completa el 7,2% ejerce como contratista dependiente, cifra que se eleva a 8% entre los ocupados con educación secundaria completa y a 8,5% entre los ocupados que tienen un nivel educativo menor a secundaria completa.
- Los contratistas dependientes exhiben una elevada tasa de ocupación informal, la cual se ubicó en 86,6% al trimestre abril-junio 2026, sólo por debajo de la categoría familiar no remunerado (que por definición siempre tiene una tasa de ocupación informal del 100%) y muy superior a la tasa de ocupación informal del 27% a nivel agregado.
- A abril-junio 2026 el 21,8% de los ocupados estaba en alguna modalidad de subempleo, ya sea por insuficiencia de horas (la persona trabaja una jornada parcial, pero le gustaría y está disponible para trabajar más horas en el muy corto plazo) o por calificaciones (ocupados con educación superior completa que ejercen ocupaciones para las cuales están sobrecalificados). Sin embargo, entre los contratistas dependientes la tasa de subempleo se empina hasta el 33%, la más alta de todas las categorías ocupacionales.
- Al trimestre abril-junio 2026 el 8,2% de los ocupados estuvo buscando activamente otro empleo en las últimas 4 semanas. Sin embargo, en el caso de los contratistas dependientes esta cifra se eleva al 20,6%, la más alta entre todas las categorías ocupacionales.
- Mientras bajo la CISE-93 el 45,7% de los informales eran dependientes, bajo la CISO-18 el 55,3% de los informales son categorizados como dependientes, con lo que, bajo el nuevo clasificador, la mayoría de los ocupados informales son dependientes. Así, la proporción de ocupados informales que son dependientes subió en 9,6 pp. Este cambio obedece al paso de trabajadores por cuenta propia a la categoría contratistas dependientes por tener dependencia organizativa o económica (lo que explica 7,4 pp del aumento) y al cambio de clasificación de familiares no remunerados (que son siempre informales) desde independientes a dependientes (lo que explica 2,2 pp del aumento).
- Uno de los cambios que trae la instauración de la CISO-18 es eliminar la separación de la categoría personal de servicio doméstico en las modalidades puertas afuera y puertas adentro. Esto obedece fundamentalmente a la persistente reducción en el tiempo de la categoría servicio doméstico, especialmente de la modalidad puertas adentro, lo que se ha traducido en una muy baja prevalencia de esta última categoría ocupacional en el empleo, lo que dificulta la obtención de estimaciones fiables.

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

I. Introducción

A partir de las cifras del trimestre abril-junio 2026 comenzó a regir la nueva Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) para determinar la categoría ocupacional de los ocupados. Este nuevo clasificador sustituye a la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo de 1993 (CISE-93), que era el clasificador que se usó en forma oficial hasta el trimestre móvil marzo-mayo 2026.

Uno de los cambios más relevantes que implica lo anterior es la introducción de una nueva categoría ocupacional denominada contratistas dependientes. Esta modificación busca caracterizar de mejor manera la diversidad de formatos laborales que existen en la práctica, incluyendo aquellos que son de naturaleza híbrida, al no encajar con los esquemas tradicionales de empleo dependiente e independiente.

Este informe busca contribuir a comprender mejor la nueva categoría ocupacional contratistas dependientes, caracterizarla detalladamente y evaluar algunas de las consecuencias asociadas a la actualización del clasificador basada en la CISO-18.

II. Sobre la necesidad de actualizar el clasificador de la situación en la ocupación y la introducción de la nueva categoría ocupacional contratistas dependientes²

II.1 La necesidad de actualizar el clasificador de categorías ocupacionales

Los clasificadores de la ocupación deben irse actualizando para poder reflejar lo más adecuadamente posible las características y las transformaciones experimentadas por las distintas modalidades laborales. El clasificador CISE-93, utilizado en forma oficial hasta el trimestre marzo-mayo 2026 para determinar la categoría ocupacional de los ocupados, enfrentaba limitaciones relevantes para dar cuenta de las modalidades de trabajo de naturaleza híbrida que no calzan con

² Esta sección se basa parcialmente en INE (2026), Separata Técnica N°7 “Adopción de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18)”.

los esquemas tradicionales de empleo independiente o empleo dependiente, al compartir características de ambos tipos de empleo.

Como señalan Bravo y Leyton (2020) el surgimiento y expansión acelerada de la *gig economy* (servicios laborales intermediados digitalmente) que se caracteriza por tareas únicas o esporádicas (*gigs*) fue uno de los hitos que relevó la necesidad de medir y distinguir formatos de empleo no tradicionales³. Estos trabajos pertenecen a un “área gris” en la que comparten características del empleo dependiente y el independiente al mismo tiempo. Es decir, son de naturaleza híbrida. Por ejemplo, los trabajos intermediados mediante plataformas digitales tienen rasgos clave del trabajo independiente, destacando especialmente el hecho de tener autonomía respecto al volumen y la oportunidad del trabajo que desean realizar (deciden cuánto y cuándo realizarlo). Esta posibilidad no la tienen los trabajadores dependientes. Sin embargo, existen otras características de estos empleos que no encajan con la definición de un trabajo independiente. Estos trabajadores son parcialmente supervisados y, en muchos casos, no tienen total autonomía para organizar su trabajo.

Con todo, lo cierto es que este tipo de ocupaciones no es nuevo (OIT, 2018)⁴. Desde hace mucho tiempo que existen “consejeros” o consultores de venta directa que no son dueños de los productos que comercializan y reciben comisiones preestablecidas por cada venta; peluqueros que ofrecen sus servicios al alero de un salón de belleza con arreglos distintos a un contrato de trabajo; instructores que imparten clases dirigidas en gimnasios bajo las instrucciones, condiciones y pagos preestablecidos por éste; trabajadores a los cuales se les suministran las materias primas para ejecutar labores de montaje o envasado en su domicilio para empresas manufactureras con pago fijo por unidad. Estos son solo algunos ejemplos de formatos de empleo que han funcionado de un modo muy similar a los trabajos generados por la intermediación de plataformas digitales. En estos empleos con características híbridas, elementos como la estrategia de comercialización, los precios del bien o servicio y las reglas para la ejecución de

³ Bravo, J. y Leyton, S. (2020). “Impactos laborales de la *gig economy* y medición de la nueva categoría ocupacional contratistas dependientes”, Documento de Trabajo 88, Clapes UC.

⁴ OIT (2018b). “Definición y medición estadísticas del trabajo “por cuenta propia” económicamente dependiente. Justificación de la propuesta de crear una categoría estadística de “contratistas dependientes””. Documento de sala núm. 6.

las tareas son impuestos por la empresa intermediaria que permite el acceso al mercado, además de ejercer supervisión parcial sobre el “colaborador”.

No se puede desconocer, sin embargo, que ha sido la rápida expansión de la *gig economy* la que ha relevado la necesidad de medir los formatos de empleo no tradicional. Identificar correctamente este tipo de trabajos es vital, pues se afecta la medición estadística del mercado laboral, al impactar directamente en la evolución de la creación de empleo y su composición.

En paralelo, diversos formatos de empleo bajo subordinación en la práctica se desarrollan bajo contratos de carácter comercial o no se asemejan al empleo dependiente tradicional en el sentido que el trabajador incurre en riesgo económico (está expuesto a incertidumbre en sus ingresos o a pérdidas económicas) al no recibir sus ingresos mediante un salario y no contar con contrato de trabajo y cotizaciones de seguridad social pagadas por el empleador a pesar de trabajar bajo subordinación.

Los antecedentes anteriores dan cuenta de la importancia de establecer una nueva categoría ocupacional que permita imprimir estos rasgos distintivos en la medición estadística oficial, dado que bajo el clasificador CISE-93 estos trabajadores están siendo clasificados en otras categorías ocupacionales, tanto como asalariados o como cuenta propia, por lo que es necesario contar con una medición que permita comprender la real magnitud de este fenómeno así como poder caracterizarlo para poder comprender su naturaleza y sus problemáticas particulares.

En vista de lo anterior, el INE decidió abordar este desafío, lo que permitió, a partir de las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo del trimestre abril-junio 2026, incorporar la nueva Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) para determinar la categoría ocupacional de los ocupados. Por ende, a partir de entonces, las estadísticas oficiales que nos permiten analizar la composición del empleo se rigen por este nuevo clasificador, cuya principal innovación es la incorporación de una nueva categoría ocupacional denominada contratistas dependientes.

II.2 Contratistas dependientes: definición y medición

De acuerdo a lo indicado por el INE, los contratistas dependientes son ocupados que mantienen acuerdos contractuales de carácter comercial para la provisión de

bienes o servicios, pero que dependen económica u organizativamente de otra unidad económica para el desarrollo de su actividad.

La identificación de contratistas dependientes proviene de 2 vías: 1) ocupados que inicialmente cumplen con las condiciones para ser clasificados como trabajadores por cuenta propia pero que presentan dependencia respecto de otra unidad económica y 2) trabajadores asalariados o servicio doméstico cuya relación se desarrolla a través de un acuerdo comercial o de riesgo económico.

A continuación, se explica el procedimiento utilizado para identificar a los contratistas dependientes en ambos casos.

1) Ocupados que inicialmente cumplen con las condiciones para ser clasificados como trabajadores por cuenta propia pero que presentan dependencia respecto de otra unidad económica

Para trabajadores que inicialmente cumplen con las condiciones para ser clasificados como trabajadores por cuenta propia se evalúa si existe dependencia organizativa o económica y, en caso de existir, se contabiliza la cantidad de aspectos en que hay dependencia.

Para evaluar la dependencia económica se indaga si para la realización del trabajo se requiere local, maquinaria o vehículo y, en caso de respuesta afirmativa, si pertenecen o son arrendadas por el propio trabajador o, en cambio, pertenecen o son arrendadas por un tercero. Se considera indicador de dependencia económica cuando el trabajador requiere alguno de esos 3 medios de producción para realizar su trabajo y éste pertenece o es arrendado por un tercero, ya sea otra persona que no es socia u otra empresa. De esta manera, se contemplan 3 posibles aristas de dependencia económica.

Para evaluar la dependencia organizativa se indaga quién decide sobre 1) el horario de trabajo, 2) el lugar, rutas o zonas donde se realiza el trabajo, 3) el producto o servicio que se destina a la venta, o 4) el precio de los bienes o servicios ofrecidos. Se considera que existe dependencia organizativa si alguno de estos 4 aspectos es decidido por un cliente, proveedor u otro que no es socio. De esta manera, se contemplan 4 posibles aristas de dependencia organizativa.

Así, existen en total 7 ámbitos de dependencia organizativa o económica. Para que un trabajador que inicialmente cumplía los requisitos para ser trabajador por cuenta propia se reclasifique como contratista dependiente debe presentar al

menos 2 de los 7 indicadores de dependencia organizativa y/o económica. Además de ello se deben cumplir 2 requisitos adicionales: 1) que sus ingresos no provengan de ganancias o utilidades de la actividad y 2) no desarrolle su actividad mediante una sociedad de responsabilidad limitada, empresa individual de responsabilidad limitada (E.I.R.L.), sociedad anónima (S.A.) o sociedad por acciones (Spa).

En resumen, un ocupado que inicialmente cumple con los requisitos para ser clasificado como trabajador por cuenta propia, finalmente es clasificado como contratista dependiente si se cumplen, copulativamente, las siguientes condiciones:

- presenta 2 o más indicadores de dependencia económica y/o organizativa
- no declara que su forma de pago fue mediante ganancias o utilidades de una actividad
- no desarrolla su actividad mediante una sociedad de responsabilidad limitada, empresa individual de responsabilidad limitada (E.I.R.L.), sociedad anónima (S.A.) o sociedad por acciones (Spa)

2) Ocupados que inicialmente cumplen con las condiciones para ser clasificados como trabajadores asalariados o servicio doméstico pero que ejercen su actividad bajo un contrato comercial o tienen riesgo económico

Para identificar contratistas dependientes que inicialmente cumplen las condiciones para ser clasificados como trabajadores asalariados o personal de servicio doméstico se consideran dos vías: la existencia de un acuerdo contractual de carácter comercial y la presencia de riesgo económico.

La primera vía de rastreo identifica si la persona trabaja bajo subordinación, pero emite boleta de honorarios por su trabajo, se considera que la prestación de los servicios de trabajo se realiza bajo un acuerdo de carácter comercial y, por ende, se le clasifica como contratista dependiente.

La segunda vía de rastreo identifica la presencia de riesgo económico entre trabajadores que ejercen su empleo bajo subordinación, para lo cual se evalúan 3 aspectos. El primero es la forma de pago de la actividad principal, en particular, si la persona recibe su pago a través de sueldo, salario o jornal. El segundo es si tiene contrato de trabajo escrito y el tercero es si el empleador le paga las cotizaciones de salud y de pensión. Se clasifica a un trabajador que ejerce su

ocupación bajo subordinación como contratista dependiente si cumple simultáneamente las condiciones definidas para considerarse una persona con riesgo económico: esto es, 1) no reciben sueldo, salario o jornal y reciben su pago a través de una modalidad distinta (por pieza, por comisión, por propinas, etc), 2) el empleador no paga cotizaciones previsionales ni de salud, y 3) no tiene contrato de trabajo escrito.

En resumen, un ocupado que inicialmente cumple con los requisitos para ser clasificado como asalariado o personal de servicio doméstico, finalmente es clasificado como contratista dependiente si está en alguno de los siguientes casos:

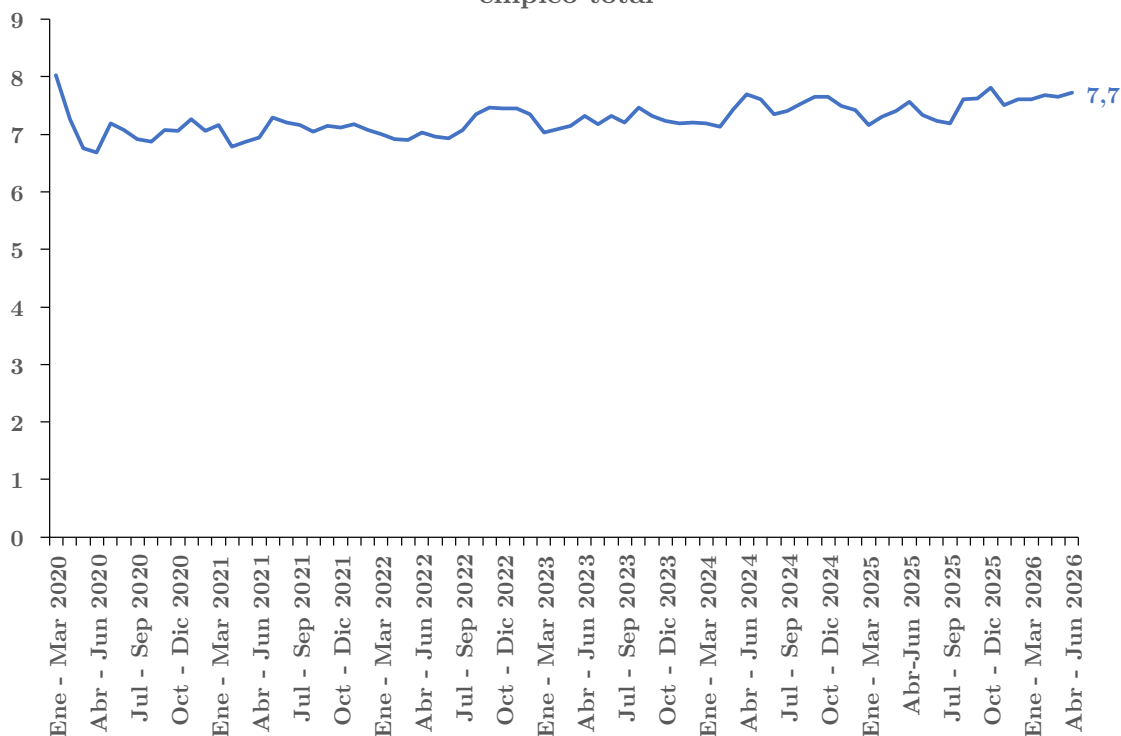
- emite boleta de honorarios por su trabajo
- no recibe su pago a través de un salario, no tiene contrato de trabajo escrito y el empleador no le paga cotizaciones previsionales ni de salud

III. Contratistas dependientes: participación en el empleo total y las categorías que reducen su tamaño bajo el nuevo clasificador

Usando los criterios explicitados en la sección II, la Encuesta Nacional de Empleo del INE arrojó que, para el trimestre abril-junio 2026 había un total de 725.943 contratistas dependientes, equivalente al 7,7% del total de ocupados en Chile. Existen cifras de ocupados bajo el clasificador CISO-18 a partir del trimestre enero-marzo 2020, lo que permite ver la evolución de la categoría contratistas dependientes desde dicha fecha. La Figura 1 muestra el porcentaje que representan los contratistas dependientes en el empleo total a partir de entonces. Las cifras muestran que en enero-marzo 2020 los contratistas dependientes representaban 8% del empleo total, pero esta cifra llegó al mínimo del periodo analizado en los trimestres móviles marzo-mayo 2020 y abril-junio 2020, cuando se ubicó en 6,7%. A partir de entonces se observa una ligera tendencia alcista, hasta ubicarse en 7,7% al trimestre abril-junio 2026.

Figura 1

Porcentaje que representan los contratistas dependientes en el empleo total



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

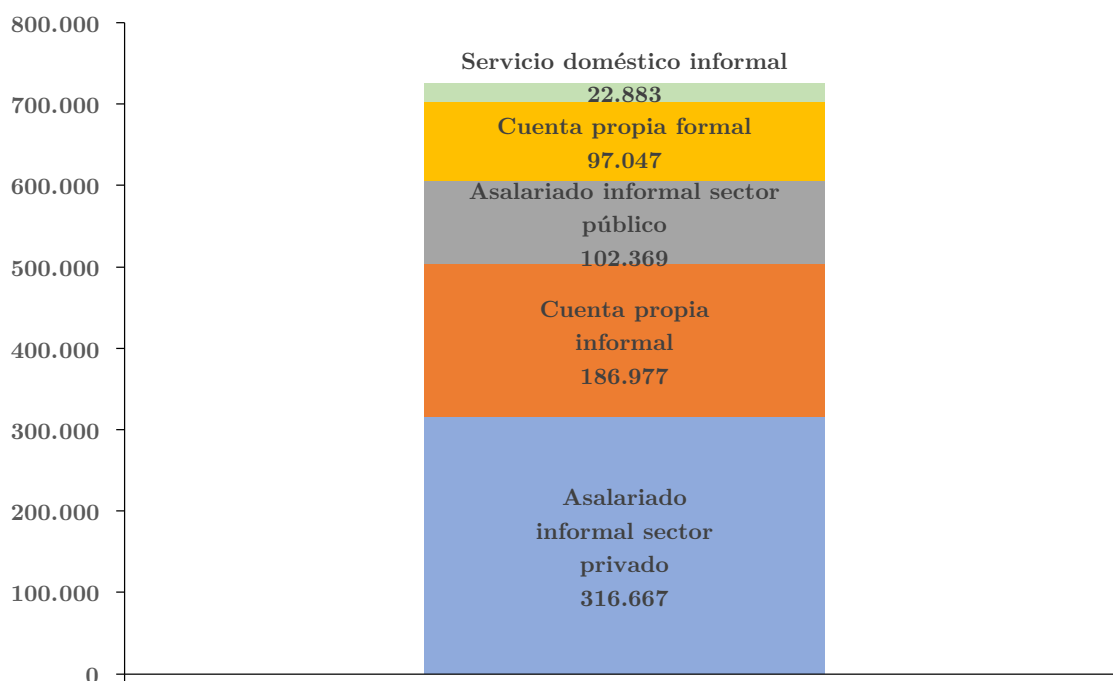
Dado que la introducción del nuevo clasificador no cambia la forma de medir los ocupados, desocupados ni a las personas fuera de la fuerza laboral, no cambia ninguna de las tasas principales del mercado laboral, esto es, no se modifica ni la tasa de desempleo, ni la tasa de ocupación ni la tasa de participación. Tampoco se modifica la medición de la informalidad laboral. Pero, aunque el número de total de ocupados es el mismo, ya sea se mida a través de la CISE-93 o la CISO-18, la introducción de esta nueva categoría ocupacional sí implica un cambio en la composición de los ocupados respecto al clasificador anterior. Así, otras categorías ocupacionales pierden peso en el empleo total bajo el nuevo clasificador. Los contratistas dependientes provienen de ocupados que bajo el clasificador CISE-93 eran clasificados como trabajadores por cuenta propia, asalariados del sector privado, asalariados del sector público y servicio doméstico. Los empleadores y familiares no remunerados nunca son reclasificados como contratistas dependientes, por lo que estas últimas 2 categorías arrojan el mismo número de ocupados bajo ambos clasificadores.

La Figura 2 presenta la composición de los contratistas dependientes de acuerdo a su origen en el clasificador CISE-93 y según formalidad. Esto permite entender mejor la constitución de la nueva categoría ocupacional contratistas dependientes y a la vez saber qué segmentos de ocupados se reducen bajo el nuevo clasificador. Las cifras de la Figura 2 muestran que de los 725.943 ocupados clasificados como contratistas dependientes según la CISO-18 al trimestre abril-junio 2026, 316.667 provienen de ocupados clasificados como asalariados informales del sector privado en el clasificador CISE-93, lo que equivale al 43,6% del total de contratistas dependientes. El 25,8% de los contratistas dependientes proviene de ocupados que se clasificaban como trabajadores por cuenta propia informal bajo la CISE-93, 14,1% de asalariados informales del sector público, 13,4% de trabajadores por cuenta propia formal y 3,2% provenientes de servicio doméstico informal.

De esta manera, el 60,9% de los contratistas dependientes provienen desde ocupados clasificados como asalariados informales o servicio doméstico informal bajo la CISE-93.

Figura 2

Conformación de contratistas dependientes desde el clasificador CISE-93 según formalidad (abril-junio 2026)



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

La Tabla 1, por su parte, complementa la información anterior, comparando para la CISE-93 y la CISO-18 el número de ocupados de las categorías de las que proviene la nueva categoría contratistas dependientes, esto es, cuenta propia formal, cuenta propia informal, asalariados informales del sector privado, asalariados informales del sector público y servicio doméstico informal. Como se aprecia, la categoría que más reduce el número de ocupados bajo el nuevo clasificador es la de asalariados informales del sector privado, con una disminución de 316.667 ocupados.

Tabla 1
Total de ocupados en la CISE-93 y la CISO-18 de los tipos de empleo
de los que proviene la nueva categoría de contratistas dependientes
(abril-junio 2026)

	CISE-93	CISO-18	Diferencia
Cuenta propia formal	713.764	616.717	-97.047
Cuenta propia informal	1.284.184	1.097.207	-186.977
Asalariado informal del sector privado	915.413	598.746	-316.667
Asalariado informal del sector público	126.516	24.147	-102.369
Servicio doméstico informal	118.399	95.516	-22.883

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

La Tabla 2 compara la participación en el empleo total de las categorías de empleo de las que proviene la nueva categoría de contratistas dependientes bajo el prisma de la CISE-93 y la CISO-18. El empleo asalariado informal del sector privado pasa de representar el 9,7% del empleo total bajo la CISE-93 a sólo 6,4% en la CISO-18, una reducción de 3,3 pp, siendo esta la categoría que pierde más peso por la introducción del nuevo clasificador. El empleo por cuenta propia informal reduce su participación en el empleo total desde 13,7% bajo la CISE-93 a 11,7% bajo la CISO-18, una disminución de 2 pp. Por su parte, tanto el empleo por cuenta propia formal como el asalariado informal del sector público reducen su peso en el empleo total en 1 pp, mientras que, el servicio doméstico informal reduce su participación en 0,3 pp con la instauración del nuevo clasificador.

Tabla 2

Participación en el empleo total de las categorías de empleo de las que proviene la nueva categoría de contratistas dependientes en la CISE-93 y la CISO-18 (abril-junio 2026)

	CISE-93	CISO-18	Diferencia (pp)
Cuenta propia formal	7,6	6,6	-1,0
Cuenta propia informal	13,7	11,7	-2,0
Asalariado informal del sector privado	9,7	6,4	-3,3
Asalariado informal del sector público	1,3	0,3	-1,0
Servicio doméstico informal	1,3	1,0	-0,3
Contratista dependientes	n.a.	7,7	7,7

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

IV. Contratistas dependientes: caracterización

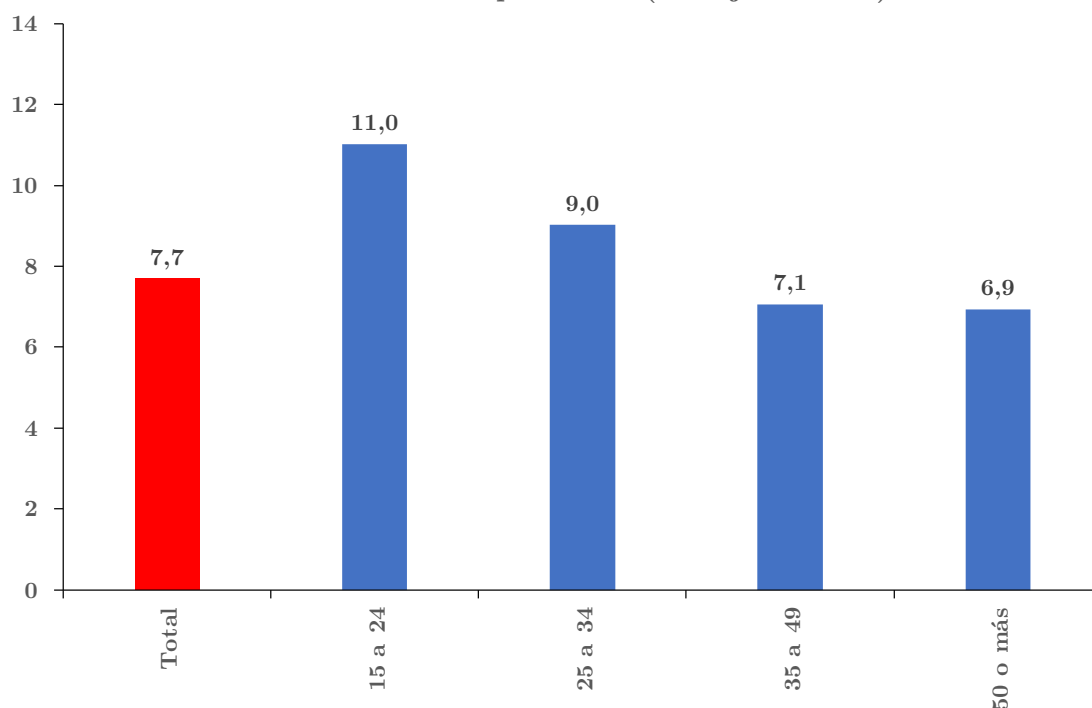
Al desglosar por sexo, las cifras al trimestre abril-junio 2026 indican que la proporción de mujeres ocupadas que ejercen como contratistas dependientes es de 7,8%, muy similar al 7,7% observado entre los hombres.

El desglose por nacionalidad arroja que entre los ocupados de nacionalidad chilena el 7,5% ejerce como contratista dependiente, mientras que entre los ocupados extranjeros el 9,4% ejerce en esta categoría ocupacional.

Las cifras para el trimestre abril-junio 2026 muestran que, a medida que aumenta la edad, menor es el porcentaje de ocupados que ejercen como contratistas dependientes (ver Figura 3). En efecto, mientras que entre los ocupados de 15 a 24 años el 11% ejerce como contratistas dependientes, esta cifra baja a 9% entre los ocupados de 25 a 34 años, a 7,1% entre ocupados de 35 a 49 años y a 6,9% entre ocupados de 50 años o más. El 74,3% de los ocupados jóvenes que ejercen como contratistas dependientes realizan empleos bajo subordinación pero que 1) operan bajo un contrato comercial (emiten boleta de honorarios a pesar de trabajar bajo subordinación) o 2) bajo riesgo económico (la persona no recibe su pago mediante sueldo sino mediante otra modalidad, además el empleador no paga cotizaciones previsionales ni de salud y no existe contrato escrito de trabajo).

Figura 3

Porcentaje de ocupados del tramo etario respectivo que ejerce como contratista dependiente (abril-junio 2026)

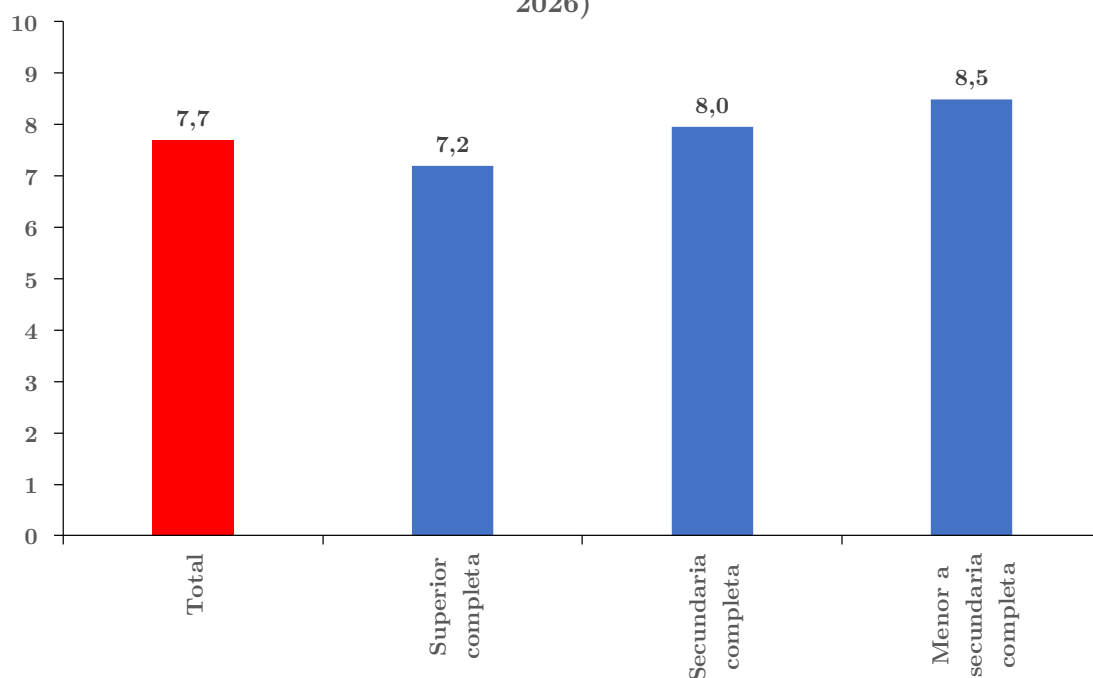


Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Por su parte la Figura 4 muestra que la prevalencia de ocupados que ejerce como contratista dependiente se eleva a menor nivel educativo, aunque las diferencias son modestas: entre los ocupados con educación superior completa el 7,2% ejerce como contratista dependiente, cifra que se eleva a 8% entre los ocupados con educación secundaria completa y a 8,5% entre los ocupados que tienen un nivel educativo menor a secundaria completa.

Figura 4

Porcentaje de los ocupados del nivel educativo terminado
 respectivo que ejerce como contratista dependiente (abril-junio
 2026)

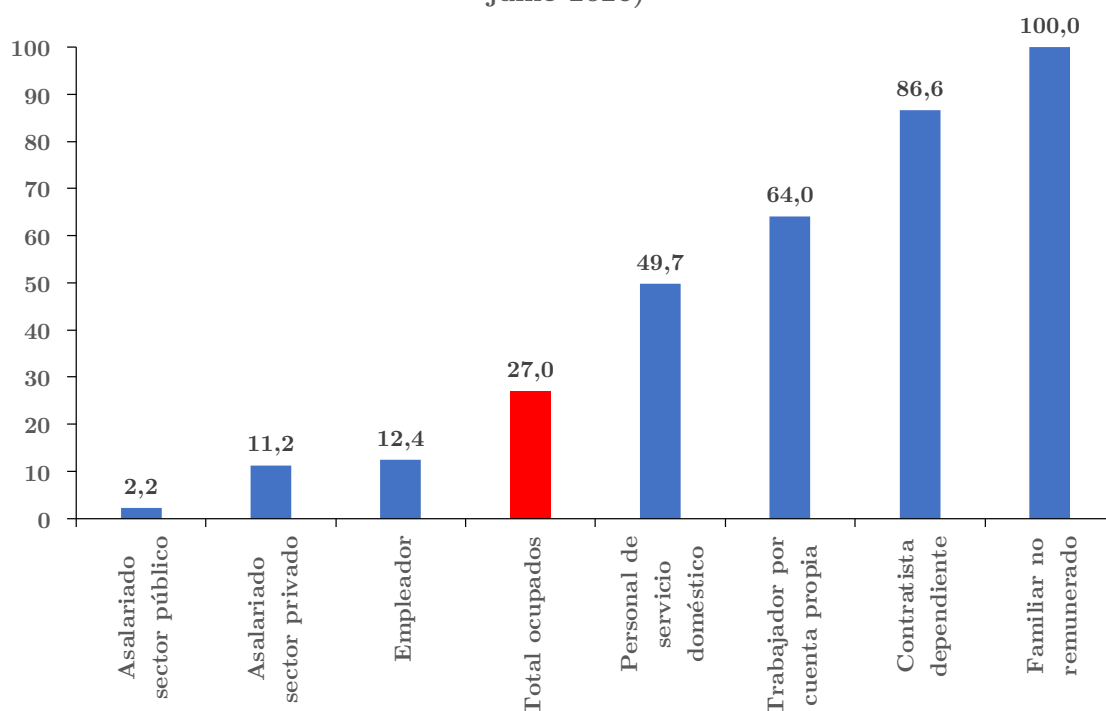


Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Como se aprecia en la Figura 5, los contratistas dependientes exhiben una elevada tasa de ocupación informal, la cual se ubicó en 86,6% al trimestre abril-junio 2026, sólo por debajo de la categoría familiar no remunerado (que por definición siempre tiene una tasa de ocupación informal del 100%) y muy superior a la tasa de ocupación informal del 27% a nivel agregado.

Figura 5

Tasa de ocupación informal por categoría ocupacional (abril-junio 2026)

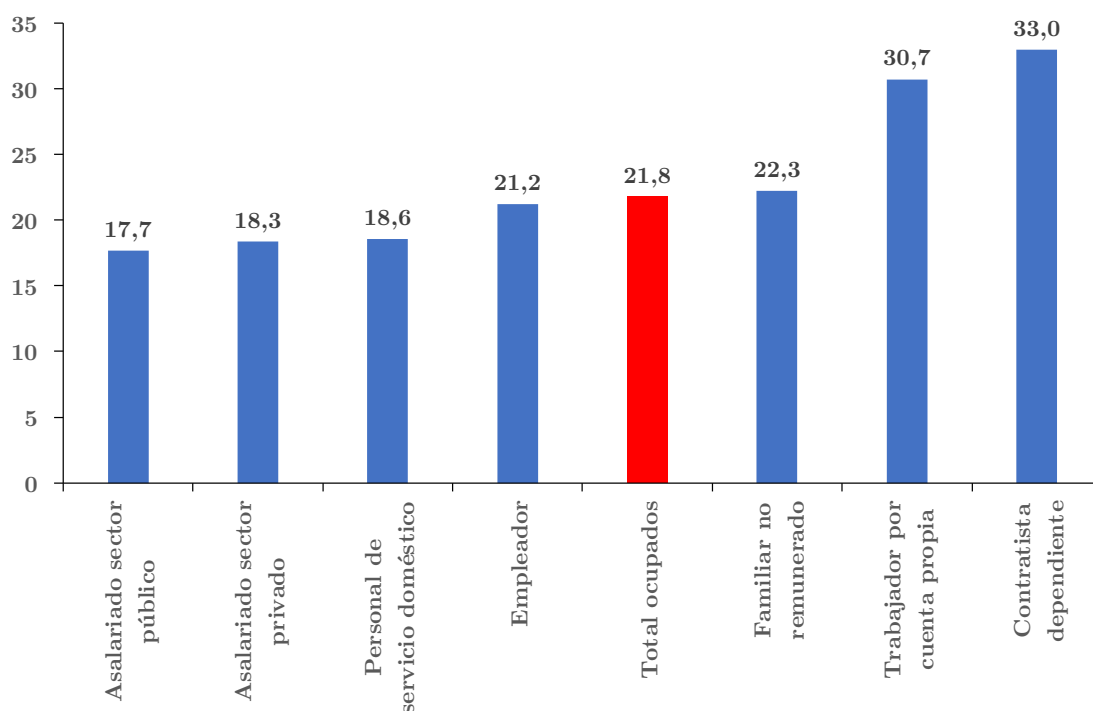


Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Tal como se observa en la Figura 6 al trimestre abril-junio 2026 el 21,8% de los ocupados estaba en alguna modalidad de subempleo, ya sea por insuficiencia de horas (la persona trabaja una jornada parcial, pero en forma involuntaria, porque le gustaría y está disponible para trabajar más horas en el muy corto plazo) o por calificaciones (ocupados con educación superior completa que ejercen ocupaciones para las cuales están sobrecalificados). Sin embargo, se aprecia que entre los contratistas dependientes la tasa de subempleo se empina hasta el 33%, la más alta de todas las categorías ocupacionales. Así, alrededor de un tercio de los contratistas dependientes no está pudiendo aportar plenamente su capacidad productiva en el mercado laboral, lo que implica una forma de desempleo parcial.

Figura 6

Tasa de subempleo por categoría ocupacional (abril-junio 2026)

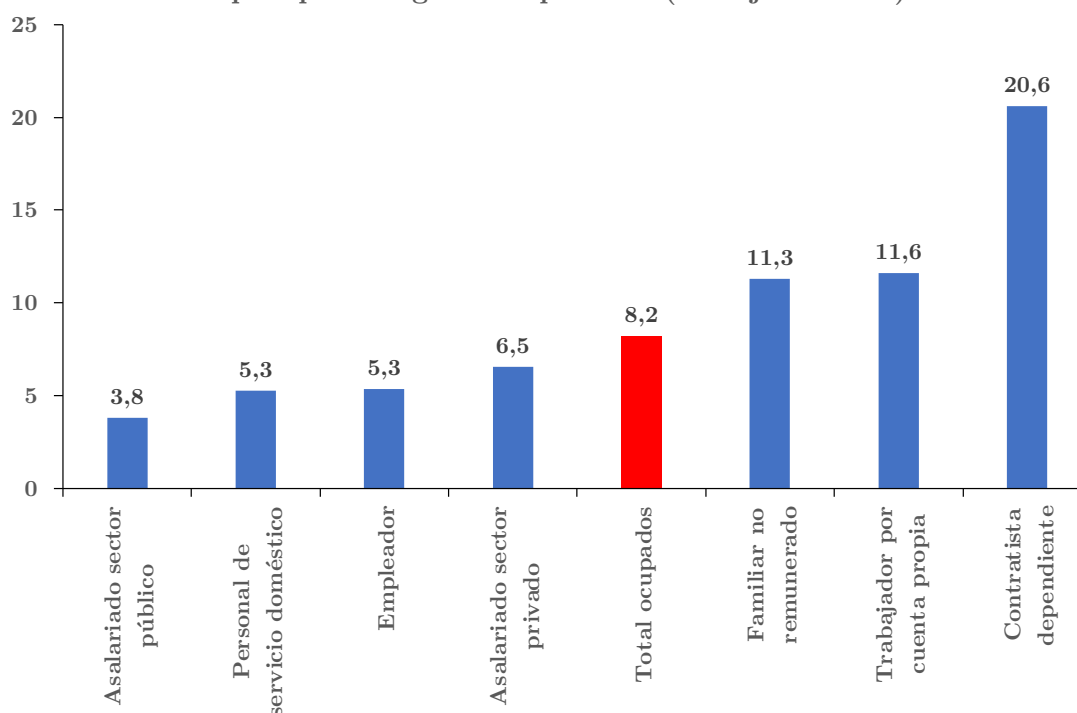


Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

La Figura 7 muestra el porcentaje de ocupados que ha estado buscando activamente otro empleo durante las últimas 4 semanas desglosado por categoría ocupacional. Como se aprecia en la Figura 6, al trimestre abril-junio 2026 el 8,2% de los ocupados estuvo buscando activamente otro empleo en las últimas 4 semanas. Sin embargo, en el caso de los contratistas dependientes esta cifra se eleva al 20,6%, la más alta entre todas las categorías ocupacionales. Esto no es sorprendente, considerando la elevada tasa de informalidad laboral y subempleo que existe entre los contratistas dependientes, lo que impulsa a realizar esfuerzos de búsqueda para obtener otro empleo.

Figura 7

Porcentaje de ocupados que está activamente buscando otro empleo por categoría ocupacional (abril-junio 2026)



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

En definitiva, las cifras son bastante categóricas en mostrar que la categoría contratistas dependientes aglutina a ocupados que ejercen su empleo con un elevado grado de precariedad laboral.

V. Algunas implicancias de la introducción del nuevo clasificador CISO-18

V.1 La informalidad laboral pasa a ser constituida mayoritariamente por trabajadores dependientes

Bajo el nuevo clasificador los independientes son quienes realmente demuestran tener autonomía plena en el ejercicio de su actividad. Así, aquellos ocupados que en el antiguo clasificador eran catalogados como trabajadores por cuenta propia a pesar de tener dependencia parcial (por tener dependencia operativa o económica), ahora, con el nuevo clasificador, son clasificados como contratistas

dependientes. De este modo, bajo la CISO-18 los ocupados dependientes agrupan a ocupados con dependencia total o parcial.

Además, la introducción del nuevo clasificador no sólo introdujo la categoría de contratistas dependientes, sino también otras modificaciones. Una de ellas es que los familiares no remunerados, que bajo el clasificador anterior eran incluidos entre los trabajadores independientes, ahora son clasificados como ocupados dependientes, dado que son ocupados que no trabajan para su propio negocio o actividad, sino que para el de un familiar.

Estas modificaciones generan un cambio de composición dentro de la informalidad laboral. Si bien la forma de medir la informalidad laboral no se ha modificado y, por ende, el número de ocupados informales es exactamente el mismo, tanto bajo la CISE-93 como bajo la CISO-18, lo que sí cambia es la composición: mientras bajo la CISE-93 el 45,7% de los informales eran dependientes (Tabla 3), bajo la CISO-18 el 55,3% de los informales son categorizados como dependientes (Tabla 4), con lo que, bajo el nuevo clasificador, la mayoría de los ocupados informales son dependientes. Así, la proporción de ocupados informales que son dependientes subió en 9,6 pp. Este cambio obedece al paso de trabajadores por cuenta propia a la categoría contratistas dependientes por tener dependencia organizativa o económica (lo que explica 7,4 pp del aumento) y también al cambio de clasificación de familiares no remunerados (que son siempre informales) desde independientes a dependientes (lo que explica 2,2 pp del aumento).

Tabla 3

Descomposición del empleo informal según categoría ocupacional bajo CISE-93 (trimestre abril-junio 2026)

	Número de ocupados informales	% del empleo informal
TOTAL	2.537.804	100
Independientes	1.377.477	54,3
Empleadores	37.995	1,5
Cuenta propia	1.284.184	50,6
Familiar no remunerado	55.298	2,2
Dependientes	1.160.327	45,7
<i>Dependientes sector público</i>	<i>126.516</i>	<i>5,0</i>
Asalariado sector público	126.516	5,0
<i>Dependientes sector privado</i>	<i>1.033.811</i>	<i>40,7</i>
Asalariado sector privado	915.413	36,1
Servicio doméstico	118.399	4,7

La suma de los componentes de cada categoría puede diferir muy ligeramente por redondeo

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

Tabla 4

Descomposición del empleo informal según categoría ocupacional bajo CISO-18 (trimestre abril-junio 2026)

	Número de ocupados informales	% del empleo informal
TOTAL	2.537.804	100
Independientes	1.135.202	44,7
Empleadores	37.995	1,5
Cuenta propia	1.097.207	43,2
Dependientes	1.402.602	55,3
<i>Dependientes sector público</i>	<i>24.147</i>	<i>1,0</i>
Asalariado sector público	24.147	1,0
<i>Dependientes sector privado</i>	<i>694.262</i>	<i>27,4</i>
Asalariado sector privado	598.746	23,6
Servicio doméstico	95.516	3,8
<i>Contratistas dependientes</i>	<i>628.896</i>	<i>24,8</i>
Contratista dependiente	628.896	24,8
<i>Familiares no remunerados</i>	<i>55.298</i>	<i>2,2</i>
Familiar no remunerado	55.298	2,2

La suma de los componentes de cada categoría puede diferir muy ligeramente por redondeo

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

V.2 Fin a la distinción del personal de servicio doméstico en las modalidades puertas afuera y puertas adentro

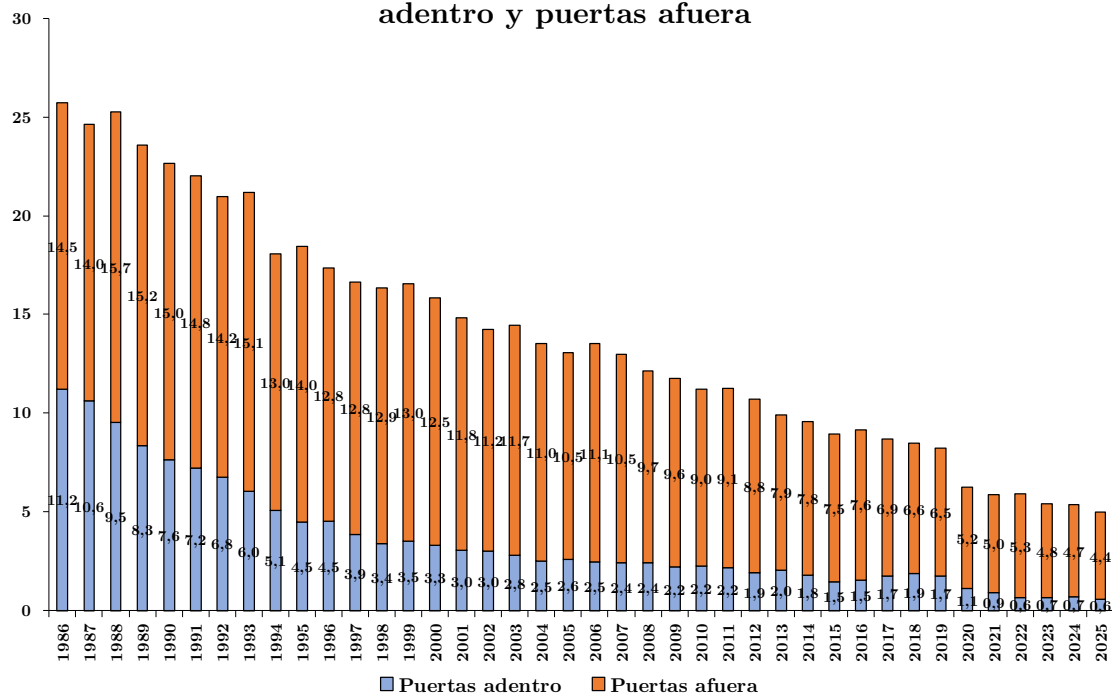
Uno de los cambios que trae la instauración de la CISO-18 es eliminar la separación de la categoría personal de servicio doméstico en las modalidades puertas afuera y puertas adentro. Esto obedece fundamentalmente a la persistente reducción en el tiempo de la categoría servicio doméstico, especialmente de la modalidad puertas adentro, lo que se ha traducido en una muy baja prevalencia de esta última categoría ocupacional en el empleo, lo que dificulta la obtención de estimaciones fiables. Justamente uno de los objetivos de la instauración de nuevos clasificadores es adecuarse a los cambios en los formatos laborales, lo que implica no sólo agregar nuevas categorías ocupacionales, sino que también puede ser necesario eliminar o fusionar otras en atención a la reducción de su peso entre los ocupados. Esto permite eliminar preguntas en el cuestionario de la encuesta para poder espacio a nuevas preguntas.

Una de las grandes transformaciones del mercado laboral femenino chileno en las últimas 4 décadas es la drástica reducción de la proporción de mujeres ocupadas que ejercen como personal de servicio doméstico (también llamadas trabajadoras de casa particular), tanto en las modalidades puertas adentro como puertas afuera (ver Figura 8). Así, en 1986 el 25,7% de las mujeres ocupadas se desempeñaba como personal de servicio doméstico, es decir, alrededor de 1 de cada 4 mujeres que tenía un empleo realizaba este tipo de ocupaciones. El 14,5% de las mujeres ocupadas ejercía como personal de servicio doméstico puertas afuera y 11,2% lo hacía en la modalidad puertas adentro. Este formato laboral, sin embargo, fue perdiendo relevancia en el empleo femenino de manera persistente en los años posteriores asociado a diversas transformaciones (mayor acceso de las mujeres a la educación superior, aumento del ingreso per cápita, mayor disponibilidad de servicios que reducen la necesidad de contratar servicio doméstico, disminución del número de integrantes promedio del hogar, etc). Si bien la pandemia por COVID-19 y la posterior desaceleración económica tuvieron un fuerte impacto negativo sobre el empleo como personal de servicio doméstico, lo cierto es que estos eventos sólo llevaron a acelerar una clara tendencia bajista que venía ya desde antes de la pandemia, al punto de que en 2025 sólo el 4,4% de las mujeres ocupadas tenía un empleo como personal de servicio doméstico puertas afuera y apenas el 0,6% realizó este tipo de empleos en la modalidad puertas adentro,

dando cuenta que esta última modalidad laboral está en vías de extinción en nuestro país.

Figura 8

Porcentaje de mujeres ocupadas que ejercen como personal de servicio doméstico desglosado en modalidades puertas adentro y puertas afuera



Se realiza un empalme de las series de mujeres ocupadas como personal de servicio doméstico puertas adentro y puertas afuera de la actual Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE con la anterior ENE que operó entre 1986 y 2009. Este empalme se realiza respetando las variaciones interanuales de las series en base a los datos oficiales de cada momento. Una vez obtenidas las series empalmadas se procedió a calcular la proporción que representan ambas modalidades laborales en el total de mujeres ocupadas.

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

De esta manera, con la CISO-18 sólo seguirá existiendo la categoría personal de servicio doméstico, sin distinguir entre las modalidades puertas adentro y puertas afuera. Cabe destacar que en los países desarrollados no se suele crear una categoría especial para el servicio doméstico, sino que quienes ejercen estas ocupaciones son clasificadas en la categoría de asalariados. Si la categoría de servicio doméstico sigue perdiendo representatividad en el empleo, es muy posible que en el futuro Chile termine siguiendo dicha directriz.

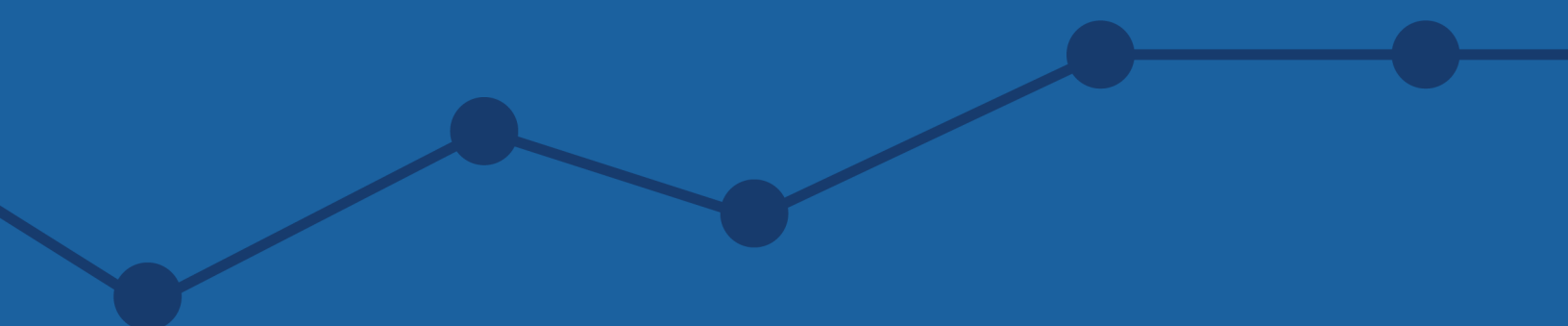
VI. ¿Qué esperar de la evolución de los contratistas dependientes?

Como se presentó en la Figura 1, la categoría de contratistas dependientes ha tenido un peso en el empleo total que ha fluctuado entre el 6,7% y el 8% entre enero-marzo 2020 a abril-junio 2026.

Algunos factores como la expansión de la *gig economy* y, en particular, de los trabajos mediante aplicaciones digitales asociada a personas que buscan formatos de empleo con mayor flexibilidad que permitan una mejor conciliación con la vida personal podrían impulsar un alza de esta categoría. Sin embargo, la caracterización la categoría contratistas dependientes revela un elevado grado de precariedad, en donde predominan personas que ejercen un empleo bajo subordinación, pero sin que se cumplan las exigencias normativas asociadas a este tipo de vínculos. Este tipo de empleos pueden aumentar en épocas de debilidad económica, ya que al reducirse las oportunidades de empleo asalariado formal en el sector privado las personas pueden tener que recurrir a empleos en donde no se cumpla la normativa laboral con tal de evitar el desempleo y generar ingresos. Asimismo, en épocas de bajo crecimiento o recesión el trabajo en aplicaciones digitales, que suele tener bajas barreras de acceso, es utilizada como fuente laboral ante la escasez de otras oportunidades de empleo.

Asimismo, un fuerte desanclaje de los costos salariales respecto a la productividad laboral puede llevar a una mayor evasión de la regulación laboral, generando una expansión de vínculos de subordinación “en negro” o bajo modalidades encubiertas.

Por tanto, a priori, no es claro cuál es la tendencia a futuro de esta categoría ocupacional, pero, sí se esperaría que en épocas de debilidad económica este tipo de empleo tienda a aumentar.



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

