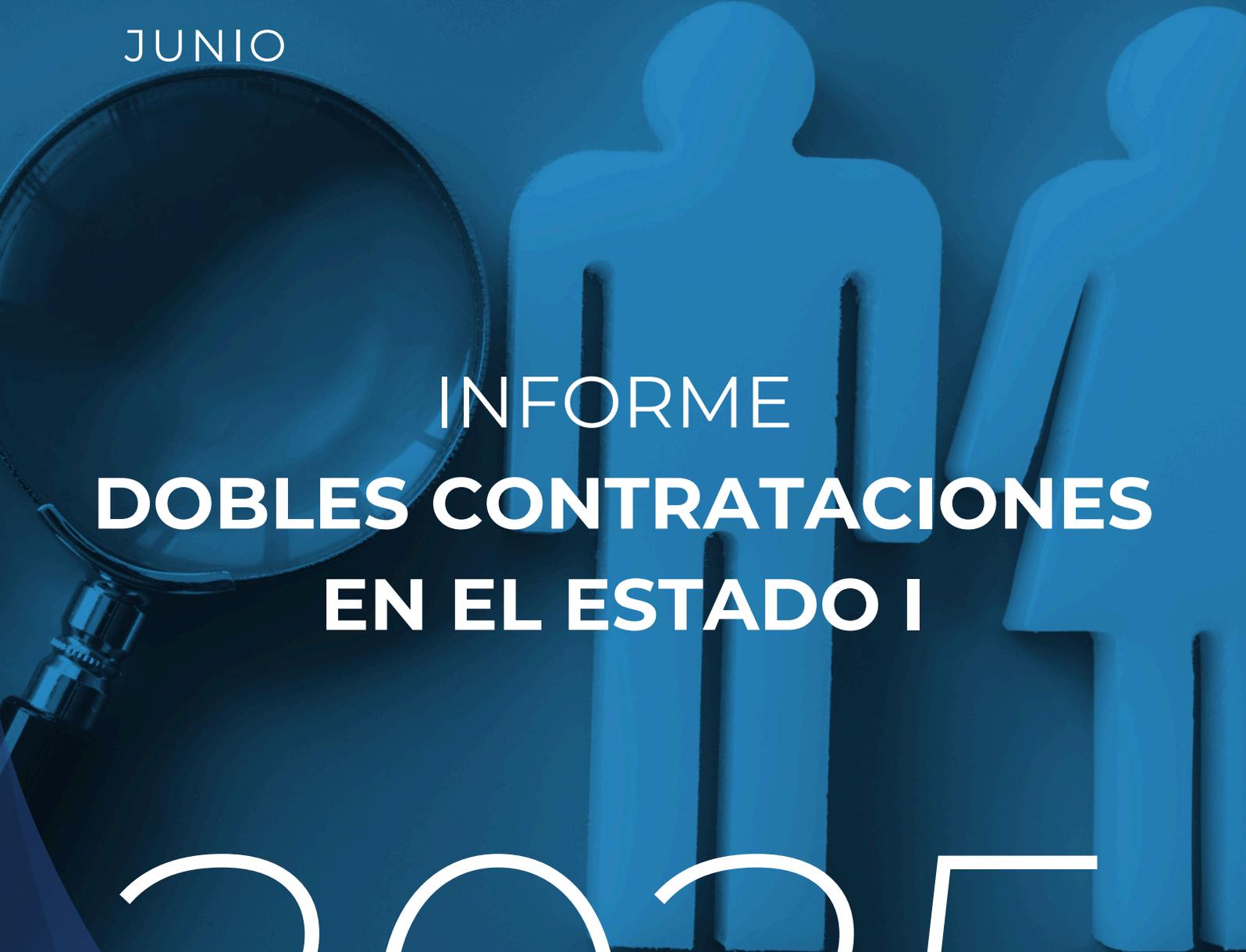


JUNIO



INFORME
**DOBLES CONTRATACIONES
EN EL ESTADO I**

2025

Este informe presenta los resultados de una investigación realizada a partir de la recopilación y sistematización de información sobre empleo público disponible en los portales de Transparencia Activa de las entidades del Estado chileno. El foco del análisis está puesto exclusivamente en aquellas organizaciones públicas —tanto del nivel central como municipal— que publican su información de Transparencia Activa directamente en el sitio web del Consejo para la Transparencia.

Esta selección responde a una razón metodológica fundamental: dichas entidades utilizan un formato unificado y estandarizado que permite la recolección de información mediante mecanismos informáticos, no obstante, no todos los organismos informan con la misma rigurosidad, por lo que existen potenciales imprecisiones de nombre y disparidades en los criterios para clasificar los cargos y profesiones.

En esta primera versión hemos agregado 4 municipios que informan en sus respectivos portales y progresivamente seguiremos agregando el resto de los organismos que no informan directamente en el portal del CPLT, previa sistematización de los datos. Así todo, hemos reunido información equivalente a más de 900 mil empleados públicos (personas únicas), lo que cubre un universo relevante del empleo público.

El objetivo principal de esta primera entrega es identificar la existencia de contrataciones dobles dentro del aparato público, es decir, casos en que una misma persona figura como contratada, en un mismo mes calendario o más, por dos instituciones públicas distintas o en una misma institución.

Es importante destacar que los dobles contratos en un mismo mes calendario al interior de una misma repartición representan un porcentaje inferior al 1% por lo que representan casos aislados.



Para cumplir con el objetivo descrito en el párrafo anterior, se revisó la información disponible desde enero de 2022 hasta abril de 2025 para municipios y organismos públicos del nivel central. Se incluyeron los distintos tipos de vínculos contractuales permitidos por la normativa vigente: Planta, Contrata, Honorarios y Código del Trabajo.

Cabe advertir que el análisis fue realizado únicamente con base en la información pública disponible, la que no incluye el RUT (Rol Único Tributario), dado que este no es publicado en los registros de Transparencia Activa por impedimento legal.

No obstante, una porción relevante de las entidades informa los nombres completos de los funcionarios o trabajadores, casos en los cuales se pudo realizar cruces relativamente confiables para identificar coincidencias entre instituciones y periodos.

Aun así, se reconoce que existen limitaciones inherentes a este procedimiento, especialmente en casos donde los nombres completos pueden deberse a coincidencias en virtud de nombres y apellidos comunes o porque han sido publicados de forma incompleta o poco estandarizada.

Inicialmente el análisis determinó 97.562 casos de personas que figuran con contratos simultáneos en al menos dos organismos públicos diferentes o en la misma organización en al menos un mismo mes calendario durante el período examinado.

No obstante, esta cifra, que emana de la información efectivamente publicada por los organismos públicos analizados, incluye un posible error en la publicación de los datos de los servicios de Salud.

Como se explicará en detalle en el cuerpo principal del informe, se excluyen transitoriamente de este informe 36.269 casos de doble contratación registrados al interior de los servicios de salud del Estado.

Esta exclusión no afecta en este estudio los datos de doble contratación salud en las municipalidades y sus organismos.

Excluyendo por ende al sistema de Salud perteneciente al Estado, nuestra investigación arroja 61.292 casos de personas que figuran con contratos simultáneos en al menos dos organismos públicos diferentes o en la misma organización en al menos un mismo mes calendario durante el periodo examinado.

De más está señalar que no todos estos casos respondan necesariamente a una irregularidad.

Existen situaciones como el término de un contrato en un organismo y comienzo en otro en un mismo mes calendario (por ejemplo, en el caso de los docentes que pasan desde una entidad municipal a un Servicio Local de Educación), lo que podría explicar muchas duplicaciones de sólo un mes que no implican necesariamente alguna irregularidad.

Asimismo, la doble contratación no constituye, por sí sola, una ilegalidad dentro de la normativa vigente del sector público. Por ejemplo, un médico puede tener dos contratos en dos organismos públicos diferentes, siempre que en conjunto no supere las 44 horas semanales.

Similares situaciones se pueden producir con los profesores. Cada caso debe ser analizado en detalle por los órganos competentes para determinar su legalidad, justificación funcional y pertinencia.

Dicho lo anterior, la magnitud de las dobles contrataciones detectadas, y las características de muchas de ellas, dan lugar a situaciones sospechosas de ilegalidad que ameritan ser investigadas.



INTRODUCCIÓN

Por ello, toda la información sistematizada con nombres y datos complementarios será puesta a disposición de la Contraloría General de la República, organismo que cuenta con las herramientas y facultades, además del acceso a datos como el RUT de cada funcionario, los contratos vigentes y los registros financieros detallados, para investigar los hallazgos preliminares de esta investigación y adoptar las medidas que estime procedentes.

El presente informe es la primera parte de una serie de publicaciones asociadas a la investigación del estado actual del empleo público que ha desarrollado el Instituto Libertad y se busca así aportar insumos concretos y verificables para fortalecer los mecanismos de control y fiscalización en la administración pública, promoviendo una cultura de mayor transparencia, eficiencia y responsabilidad en el uso de los recursos públicos, como así también impulsar las reformas necesarias para modernizar el estado.



1. Generalidades

1.1. Origen de los datos

La información utilizada en este estudio proviene exclusivamente de los registros publicados en los portales de Transparencia Activa alojados en el sitio web del Consejo para la Transparencia (<https://www.portaltransparencia.cl>), como ya se explicó en la introducción.

En cambio, no se contempla en esta primera entrega aquellas instituciones públicas —municipales o del nivel central— que gestionan sus portales de Transparencia Activa desde sus propios dominios institucionales y servidores.

Estas entidades, si bien cumplen con la obligación de publicar información conforme a la Ley de Transparencia, lo hacen en sus propios portales, lo que dificulta una sistematización de la data de aquella parte del aparato público, pues tanto la organización como el formato de la data termina respondiendo en varios casos a órdenes y clasificaciones disímiles.

No obstante, se incluyen los datos de empleo público de las municipalidades de Antofagasta, Calama, Copiapó y Providencia, instituciones que, si bien publican su Transparencia Activa en su propio portal, hemos podido capturar y sistematizar, esfuerzo que seguiremos haciendo con el resto de los organismos que publican en sus propios portales.

La totalidad de los datos procesados en este informe han sido capturados de fuentes públicas y sistematizados en una plataforma que permite analizar cada caso, efectuando cruces de personas y organismos que abarcan un universo de a lo menos el 75% del empleo público en Chile; estamos trabajando en completar la descarga del resto de la información diseminada en los portales propios de los organismos faltantes, pero el volumen existente representa una muestra suficientemente amplia para estudiar el empleo público en nuestro país.

1.2. Periodo de análisis

El periodo de análisis comprende los datos disponibles desde el mes de enero de 2022 hasta la abril de 2025, correspondiente al último mes completo disponible al momento de la descarga masiva de los archivos.

Esta fecha de corte debe ser precisada según el momento exacto en que se ejecutó la recopilación de los datos.

Es indispensable señalar que, por lo mismo, la información disponible para cada organismo varía dependiendo del grado de responsabilidad y oportunidad con el que las diversas instituciones analizadas cumplen su rol de informar.

A mayor abundamiento, también es necesario señalar que no todas las instituciones que informan en el portal lo hacen con la totalidad de la data, como también hay instituciones que cambiaron su metodología de publicación durante el período de análisis.

En todos los casos, los datos considerados corresponden a publicaciones mensuales, lo que permite construir un seguimiento cronológico detallado por persona e institución.

1.3. Tipos de vínculo contractual considerados

Para efectos de este estudio, se incluyeron todos los vínculos contractuales que las instituciones públicas reportan habitualmente en sus publicaciones mensuales de Transparencia Activa.

Estos corresponden a las siguientes cuatro categorías: Planta, Contrata, Honorarios y Código del Trabajo.

El vínculo de Planta corresponde a funcionarios titulares con un cargo permanente dentro de la dotación de la institución, definidos por ley y usualmente vinculados al Estatuto Administrativo.

La Contrata, en cambio, refiere a funcionarios transitorios, que si bien desarrollan funciones similares a las de planta, lo hacen bajo condiciones temporales y con renovaciones anuales.



Por su parte, los contratos bajo Código del Trabajo aplican a casos en que la relación laboral se rige por la normativa general del derecho laboral chileno, en lugar del Estatuto Administrativo.

Finalmente, los Honorarios corresponden a contrataciones de carácter civil, destinadas a servicios específicos y que no configuran vínculo laboral en sentido estricto, aunque en la práctica muchas veces cubren funciones permanentes.

Es importante destacar que todos los tipos de contrato fueron considerados por igual a la hora de detectar dobles contrataciones, sin que uno tenga mayor o menor jerarquía en la construcción del universo de análisis.

La doble contratación se identificó independientemente de la combinación entre los cuatro tipos de vínculo con la administración pública.

1.4. Unidad de análisis y metodología de cruce

La unidad de análisis empleada en este estudio es el registro individual de contratación mensual informado por cada institución en los portales de Transparencia Activa del Consejo para la Transparencia.

Así, se estructuró y analizó cada fila de la base de datos, la que representaba a una persona contratada por una institución pública en un mes determinado, con su respectivo tipo de contrato, estamento, cargo y remuneración.

Dado que la base de datos no incluye identificadores únicos como el Rol Único Tributario (RUT), se utilizó el nombre completo del funcionario como criterio principal para el cruce de información entre distintas instituciones.

En la mayoría de los casos, las entidades reportan los nombres completos con una estructura consistente (apellido paterno, apellido materno, nombres), lo que permitió realizar cruces razonablemente confiables, pero, aun así, falibles por errores de digitación del organismo informante, criterios dispares y/o alcances de nombre.



Para determinar la existencia de una doble contratación, se aplicaron simultáneamente los siguientes criterios:

- Coincidencia de nombre completo, excluyendo diferencias menores en uso de mayúsculas o tildes.
- Coincidencia temporal, es decir, presencia de registros en dos instituciones distintas dentro de un mismo mes calendario.
- Misma institución empleadora o instituciones empleadoras distintas. La regla generalísima de los casos es que aquellas situaciones de doble contratación se deban a vínculos contractuales con entidades distintas, Si bien las situaciones de doble vínculo al interior de una misma institución son marginales comparadas con el universo de dobles contrataciones, deben ser también fiscalizadas por cuanto potencialmente vulneran la normativa vigente.

1.5. Limitaciones del estudio

Este estudio, si bien se basa en una sistematización rigurosa de datos públicos, presenta limitaciones relevantes que deben ser consideradas al interpretar sus resultados.

La primera y más significativa limitación es la ausencia de identificadores únicos, como el Rol Único Tributario (RUT), en la información publicada por las instituciones en Transparencia Activa. Al no disponer de este dato clave, el cruce de registros entre organismos debió realizarse mediante la coincidencia de nombres completos.

Aunque este método resulta confiable en la mayoría de los casos, no está exento de riesgos de homonimia, es decir, coincidencias accidentales entre personas distintas que comparten nombre y apellidos.

A esto se suma la inconsistencia en la forma en que los nombres son publicados por algunas instituciones.



Mientras que muchas entidades informan el nombre completo de los funcionarios en un formato estructurado y estable, otras lo hacen de manera incompleta, abreviada o con errores ortográficos, lo que dificulta los cruces de datos.

Como medida de control, aquellos registros con nombres ambiguos o mal escritos fueron excluidos del universo de comparación para evitar posibles falsos positivos.

Otra limitación importante es la falta de información complementaria sobre la jornada laboral, funciones asignadas, cargo y/o lugar de desempeño, lo que dificulta establecer si las dobles contrataciones identificadas corresponden a situaciones legales de compatibilidad horaria o si representan eventuales irregularidades en el uso de recursos públicos.

Asimismo, el análisis no puede distinguir si se trata de contrataciones activas, suspendidas o desvinculadas dentro del mes, ya que la publicación mensual sólo indica la existencia del vínculo en ese periodo sin precisar su duración exacta.

Por último, deben considerarse las limitaciones propias del cumplimiento irregular de la normativa de Transparencia Activa por parte de algunas instituciones.

Estas limitaciones no invalidan los hallazgos presentados, pero sí exigen una lectura prudente y contextualizada.

Por ello, los resultados deben entenderse como una alerta fundada y verificable, estadísticamente relevante, pero la legalidad o irregularidad de cada caso debe ser verificada.

1.6. Exclusiones del estudio.

Una dificultad persistente se presentó en los casos de los servicios de salud regionales.

En concreto, en algunos meses aislados los servicios de salud, por razones que se desconocen, informaron su plana de funcionarios directos simultáneamente en dos organismos, por ejemplo, el mismo funcionario lo informaba el hospital y el servicio.

Esto provocó que, en dichos casos, un profesional remunerado en un Hospital específico dependiente de dicho servicio de salud apareciera remunerado además por el mismo servicio de salud, por el mismo monto y por la misma función, generando así un posible falso positivo de doble contratación.

Considerando la cantidad de redes hospitalarias complejas dependientes de cada servicio de salud, el volumen sugiere que se trata de un error metodológico del servicio, no obstante, esto debe ser fiscalizado por las autoridades competentes.

También se pudo verificar en algunos casos, que los vínculos contractuales aparecían duplicados en la página de transparencia de la misma institución respecto de sus propios funcionarios, por lo que dichos casos fueron transitoriamente excluidos.

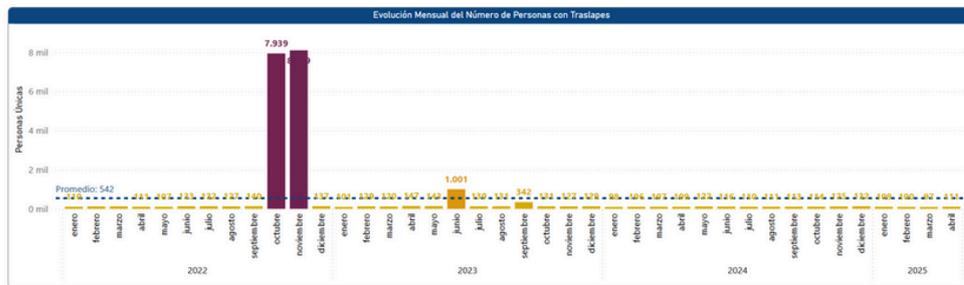
Sucede así, por ejemplo, con el Servicio de Salud de Concepción en los meses de octubre y noviembre de 2022 y junio de 2023.

Si consideramos los meses transcurridos desde enero de 2022 a abril de 2025, excluyendo los meses mencionados en el párrafo anterior, el promedio de funcionarios con dos o más contratos simultáneos al mes que trabajan en el Servicio de Salud de Concepción es de 125 casos.

Sin embargo, en los meses octubre y noviembre de 2022 dichos casos se elevan a 7.939 y 8.099 respectivamente.

Analizando el detalle de lo informado, es posible observar que esto se produce en dichos meses debido a que un número significativo de los funcionarios, que figuran haber recibido un pago por un vínculo contractual en alguno de los hospitales Guillermo Grant Benavente, San José de Coronel o de Lota, figuran por el mismo monto y prestación en el Servicio de Salud en las páginas de Transparencia Activa de tanto el hospital como en la del Servicio de Salud.

Gráfico 1. Evolución mensual del número de personas con vínculos contractuales traslapados en el Servicio de Salud de Concepción



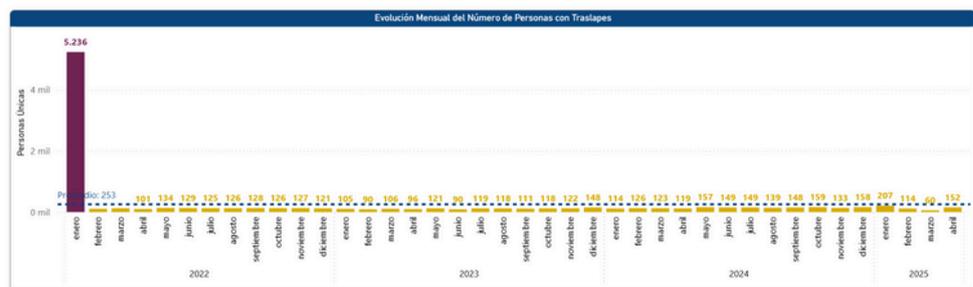
Fuente: Elaboración propia con datos publicados en transparencia activa Servicio de Salud de Concepción

Situación similar ocurre con el mes de junio, donde la cifra promedio de funcionarios con dos o más contratos simultáneos al mes que trabajan en el Servicio de Salud de Concepción sube a 1.001 casos, cuestión que se explica por data duplicada de varios funcionarios que aparecen dos veces en el mismo Servicio de Salud por el mismo monto y prestación o que aparecen además en alguno de los servicios de la red hospitalaria que depende del Servicio de Salud por el mismo monto y prestación.

Sólo esos datos en esos tres meses provocan que pasemos de 276 personas únicas con traslape o doble pago que trabajaron en el Servicio de Salud durante todo 2022 a 8.397 personas únicas que estuvieron en esa misma situación, lo que probablemente responda a errores administrativos, no obstante, deben ser fiscalizados.

Esto se repite en muchos Servicios de Salud del país. Así, por ejemplo, un caso idéntico ocurre en el Servicio de Salud de O'Higgins, según se aprecia en el siguiente gráfico respecto al mes de enero, en el que aparece con funcionarios repetidos por monto y prestación en relación con los Hospitales de Rancagua y San Fernando, generando cerca de 5.000 casos de doble contratación.

Gráfico 2. Evolución mensual del número de personas con vínculos contractuales traslapados en el Servicio de Salud de O'Higgins



Fuente: Elaboración propia con datos publicados en transparencia activa Servicio de Salud de O'Higgins

Y así, es una realidad que se repite en diversos Servicios de Salud del país, por mencionar sólo algunos ejemplos: Servicio de Salud de Antofagasta, Servicios de Salud de la región metropolitana, Servicio de Salud de Valparaíso-San Antonio, etc.

Por ello es que hemos tomado la decisión de excluir transitoriamente de este estudio 36.269 casos correspondientes a los organismos de Salud del Estado directamente, conjunto que amerita una investigación más exhaustiva.



2. Hallazgos principales.

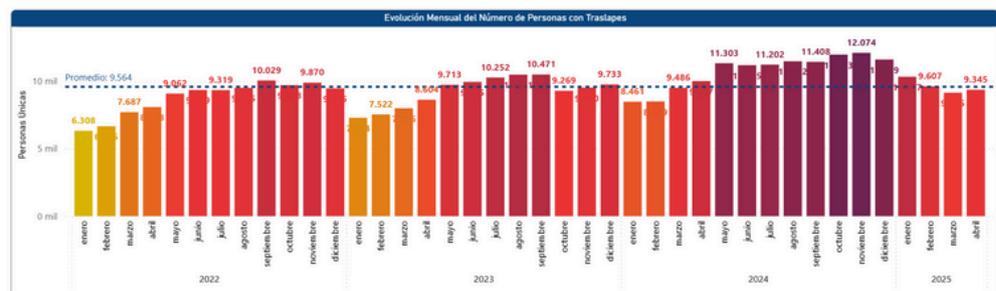
Descontados esos 36.269 casos correspondientes a los servicios de salud, nuestra investigación identifica 61.292 casos de personas únicas que figuran con contratos simultáneos en al menos dos organismos públicos diferentes o en la misma organización en al menos un mismo mes calendario durante el periodo examinado.

2.1. Doble contratación permanente.

Si bien la evidencia sugiere que hay 61.292 casos de personas que figuran con al menos dos contratos simultáneos en la totalidad del período investigado (enero 2022 hasta abril de 2025), cabe preguntarse cuál es la realidad permanente de la doble contratación al interior del Estado mes a mes.

Nuestra investigación señala que, excluyendo a los profesionales de la salud pertenecientes al aparato central del Estado, el promedio mensual de estos casos es de 9.564 personas con dos o más vínculos contractuales simultáneos en un mismo mes calendario.

Gráfico 3. Evolución mensual del número de personas con vínculos contractuales traslapados en el Estado enero 2022 – abril 2025 (exclusiones aplicadas)



Fuente: Elaboración propia con datos publicados en transparencia activa de organismos que informan directamente en el sitio web del Consejo para la Transparencia

Estos 9.564 casos no siempre serán los mismos, por lo tanto las cifras señaladas mes a mes sólo describen la realidad de dicho mes, sin necesariamente ser la continuidad del anterior.

En la misma línea, las personas únicas que se han encontrado en una situación de traslape (doble contratación simultánea en un mismo mes calendario) suman los siguientes casos por año:

En el año 2022, desde enero a diciembre, 22.963 personas únicas se hallaron en una situación de traslape o doble contratación.

En el año 2023, desde enero a diciembre, 24.779 personas únicas se hallaron en una situación de traslape o doble contratación.

En el año 2024, desde enero a diciembre, 28.920 personas únicas se hallaron en una situación de traslape o doble contratación.

Finalmente, en el año 2025, desde enero a abril, 17.896 personas únicas se han hallado en una situación de traslape o doble contratación.

Gráfico 4. Cantidad de personas que se hallaron en doble contratación simultánea con el Estado en un mismo mes calendario enero 2022 – abril 2025 (exclusiones aplicadas)



Fuente: Elaboración propia con datos publicados en transparencia activa de organismos que informan directamente en el sitio web del Consejo para la Transparencia. En el año 2025, se estima que continúa la tendencia al alza, con una proyección que se explica más adelante.

2.2. Traslapes por organismo, duración y personas.

Por otro lado, es indispensable preguntarse por las características de los traslapes y su relación con el número de organismos y el número de meses de extensión.

En cuanto a la cantidad de personas y los organismos a los que han estado vinculados simultáneamente, según nuestra investigación dicho número puede variar en el universo estudiado desde 2 organismos simultáneos a 12 organismos simultáneos.

Es relevante destacar que una misma persona puede encontrarse en varios de esos supuestos durante el período estudiado.

Por ejemplo, un funcionario en el mes de enero del año 2022 pudo tener vínculos contractuales con 2 organismos distintos, mientras que en octubre del mismo año pudo tener vínculos contractuales con 3 organismos distintos.

En ese caso, en la cifra universal de 61.292 personas que venimos comentando, dicho sujeto sigue siendo contabilizado como 1 persona, pero es contabilizado también como 1 persona en el subconjunto número de casos de funcionarios trabajando para 2 organismos simultáneamente al igual que también es contabilizado como 1 persona en el subconjunto de número de casos de funcionarios trabajando para 3 organismos simultáneamente.

En términos más sencillos, en los diversos subconjuntos de personas y relaciones contractuales simultáneas, una misma persona puede aparecer varias veces, pero en caso alguno eso multiplica su presencia en la cifra general de 61.292 personas.

Así, la clasificación es conforme a la siguiente tabla:

Número de organismos simultáneos	Número de casos en las que personas únicas estuvieron en dicha simultaneidad
2	60.982
3	3.697
4	385
5	83
6	37
7	5
8	3
9	2
10	1
11	1
12	1

Fuente: Elaboración propia con datos publicados en transparencia activa de organismos que informan directamente en el sitio web del Consejo para la Transparencia

Debe entenderse conforme a la tabla anterior que 60.892 personas únicas estuvieron en el caso de tener un vínculo contractual con 2 organismos simultáneamente; 3.697 personas únicas tuvieron un traslape de 3 organismos; 385 personas tuvieron un traslape de 4 organismos, y así sucesivamente.

Hubo coincidencias de nombre que se descartaron debido a que eran coincidencias de nombre debido a lo común de los apellidos y nombre.

En cuanto a los meses de extensión, sucede algo similar a lo anterior.

Si en el período hubo personas que tuvieron varios traslapes, algunos de un mes, otros de dos meses y otros de tres meses, será posible encontrarlos en las subcategorías de uno, dos y tres meses respectivamente, pero no se multiplica 3 veces para el cálculo en la cifra de 61.292 personas.

En el universo descrito de casos de traslape es posible encontrar un amplio rango en cuanto a su extensión.

25.079 personas tuvieron un traslape de un mes durante el período investigado.

8.394 tuvieron un traslape de dos meses. 4.341 tuvieron un traslape de 3 meses.

3.095 tuvieron un traslape de 4 meses. 2.090 tuvieron un traslape de 5 meses.

1.717 tuvieron un traslape de 6 meses.

1.502 de 7 meses.

Eso, hasta llegar al traslape más extenso detectado que es de 40 meses y que es una situación en la que se hallan 796 personas.

2.3. Organismos con mayor cantidad de funcionarios en situación de traslape.

Los cinco organismos con más funcionarios en situación de traslape son la Fundación INTEGRAL, el Instituto Nacional del Deporte, la Junta Nacional de Jardines Infantiles, la Universidad de Santiago de Chile y el Instituto Nacional de Estadísticas.

a) Fundación INTEGRA.

La Fundación INTEGRA es el organismo que registra mayor cantidad de funcionarios con situación de traslape en total.

Son 4.247 personas que trabajan en la Fundación que se hallan o se hallaron en situación de doble contratación simultánea.

El promedio mensual es de 343 funcionarios con contratos simultáneos.

Es posible observar una cierta regularidad en el gráfico a situación, lo que sugiere que la prestación de servicios en dos o más organismos son una realidad permanente para varios funcionarios de dicha organización.

Gráfico 5. Evolución mensual de funcionarios con traslape que trabajan en la Fundación Integra.



Fuente: Elaboración propia con datos publicados en transparencia activa de la Fundación INTEGRA informada directamente en el sitio web del Consejo para la Transparencia

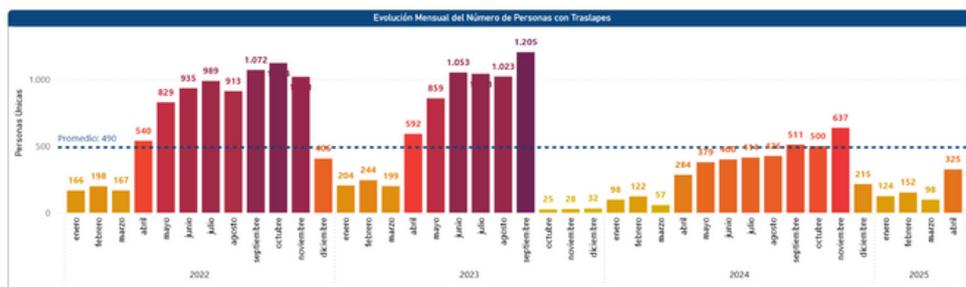
b) El Instituto Nacional del Deporte.

El Instituto Nacional del Deporte registra 2.790 funcionarios con situación de traslape en total.

El promedio mensual es de 490 funcionarios con contratos simultáneos en otros organismos del Estado.

A diferencia de la Fundación INTEGRA, es posible observar que existen peaks muy marcados de traslapes en determinados momentos del período medido.

Gráfico 6. Evolución mensual de funcionarios con traslape que trabajan en el IND.



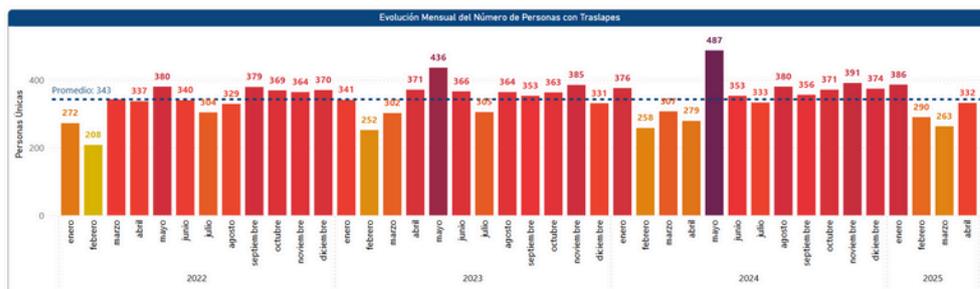
Fuente: Elaboración propia con datos publicados en transparencia activa del Instituto Nacional del Deporte informada directamente en el sitio web del Consejo para la Transparencia

c) JUNJI

La JUNJI cuenta con 2.762 funcionarios en situación de traslape en total. El promedio mensual es de 343 funcionarios con contratos simultáneos en otros organismos del Estado.

Al igual que la Fundación INTEGRA, se observa una regularidad en la distribución anual de las personas con traslape.

Gráfico 7. Evolución mensual de funcionarios con traslape que trabajan en la JUNJI.



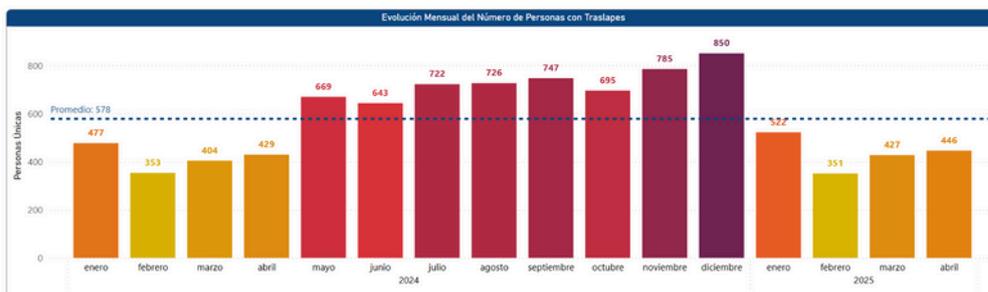
Fuente: Elaboración propia con datos publicados en transparencia activa de la JUNJI informada directamente en el sitio web del Consejo para la Transparencia

La Universidad Santiago de Chile (USACH).

La USACH tiene 1.705 funcionarios con situación de traslape en total. El promedio mensual es de 578 funcionarios con contratos simultáneos en otros organismos del Estado.

El alto número de funcionarios mensuales podría explicarse considerando el giro educacional universitario de la USACH.

Gráfico 8. Evolución mensual de funcionarios con traslape que trabajan en la USACH ene 2024 – abr 2025



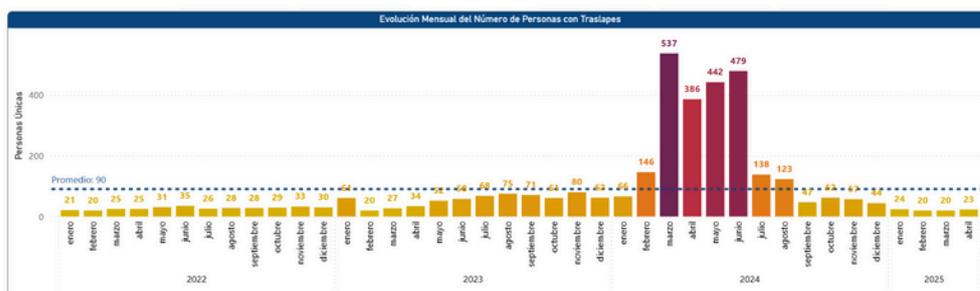
Fuente: Elaboración propia con datos publicados en transparencia activa de la USACH informada directamente en el sitio web del Consejo para la Transparencia

d) El INE

El INE cierra la lista de los organismos con mayor cantidad de traslapes, teniendo a su haber 1.669 funcionarios.

El promedio es de 90 traslapes.

Gráfico 9. Evolución mensual de funcionarios con traslape que trabajan en el INE



Fuente: Elaboración propia con datos publicados en transparencia activa del INE informada directamente en el sitio web del Consejo para la Transparencia

2.4. Evolución 2022–2024 y proyecciones 2025

Los datos mensuales muestran un aumento sostenido en la cantidad de personas únicas que tienen más de un contrato vigente en un mismo mes:

2022:

Ene: 6.308 | Feb: 6.645 | Mar: 7.687 | Abr: 8.068
 May: 9.062 | Jun: 9.329 | Jul: 9.319 | Ago: 9.485
 Sep: 10.029 | Oct: 9.688 | Nov: 9.870 | Dic: 9.445

2023:

Ene: 7.274 | Feb: 7.522 | Mar: 7.976 | Abr: 8.604
May: 9.713 | Jun: 9.925 | Jul: 10.252 | Ago: 10.461
Sep: 10.471 | Oct: 9.269 | Nov: 9.500 | Dic: 9.733

2024:

Ene: 8.461 | Feb: 8.479 | Mar: 9.486 | Abr: 9.987
May: 11.303 | Jun: 11.165 | Jul: 11.201 | Ago: 11.451
Sep: 11.407 | Oct: 11.942 | Nov: 12.073 | Dic: 11.578

2025 (a la fecha de corte)

Ene: 10.306 | Feb: 9.606 | Mar: 9.124 | Abr: 9.344

Por otro lado, en el acumulativo anual, la cantidad de personas únicas que registraron al menos un mes con doble contrato fue según las cifras siguientes:

- 2022: 22.963 personas
- 2023: 24.779 personas
- 2024: 28.920 personas
- 2025: 17.896 personas (acumulado hasta la fecha de corte)

Esto representa un crecimiento acumulado del 26% en tres años.

La tasa de crecimiento promedio anual entre estos tres años fue de 11,63%, la cual se utilizó para proyectar el total esperado para 2025, el que estimamos debería cerrar con aproximadamente 32.480 personas únicas que registrarían doble contratación en algún mes del año.

En lo que respecta a las tendencias cuatrimestrales, se calcularon los promedios mensuales de personas con doble contrato por cuatrimestre:

Año	1er Cuatrimestre	2do Cuatrimestre	3er Cuatrimestre
2022	7.177	9.299	9.758
2023	7.844	10.088	9.743
2024	9.103	11.280	11.750
2025	9.595	12.425 (proyectado)	12.951 (proyectado)

La tasa de crecimiento promedio anual entre estos tres años fue de 11,63%, la cual se utilizó para proyectar el total esperado para 2025, el que estimamos debería cerrar con aproximadamente 32.480 personas únicas que registrarían doble contratación en algún mes del año.

En lo que respecta a las tendencias cuatrimestrales, se calcularon los promedios mensuales de personas con doble contrato por cuatrimestre:

Para proyectar los valores de 2025 (segundo y tercer cuatrimestre y total anual de personas únicas), se utilizó el siguiente método:

Se calculó la tasa de crecimiento interanual promedio de los promedios cuatrimestrales observados entre 2022, 2023 y 2024.

- 1er Cuatrimestre: +12,67%.
- 2do Cuatrimestre: +10,15%.
- 3er Cuatrimestre: +10,22%.

Se aplicaron esas tasas al valor observado en 2024 para obtener los promedios estimados de 2025:

- 2do Cuatrimestre 2025: $11.280 \times 1,1015 = 12.425$.
- 3er Cuatrimestre 2025: $11.750 \times 1,1022 = 12.951$.

Para proyectar el total de personas únicas de 2025, se usó la tasa de crecimiento promedio entre 2022–2023 y 2023–2024:

- 2023 creció un 7,90% respecto a 2022.
- 2024 creció un 16,71% respecto a 2023.
- Promedio: 11,63%.
- Aplicando esta tasa al total de 2024: $28.920 \times 1,1163 = 32.480$ personas únicas proyectadas para 2025.

3. Conclusiones.

El presente informe constituye una primera entrega en el contexto de un esfuerzo mayor que busca sistematizar y analizar una vasta cantidad de datos públicos sobre empleo en el Estado chileno, con el fin de identificar contar con una información útil para enfrentar el serio problema del crecimiento inorgánico del empleo público en Chile.

Para ello hemos desarrollado una plataforma que permite estudiar con rigurosidad el comportamiento del empleo público, identificando tendencias, dinámicas y situaciones que ameritan una revisión, cuando no la fiscalización y sanción de eventuales irregularidades.

En esta primera entrega hemos identificado con precisión los casos de doble contratación simultánea en el aparato público entre enero de 2022 y abril de 2025, con un total de 61.292 personas que, al menos en un mes calendario, mantuvieron dos o más vínculos laborales simultáneos con organismos del Estado, ya sea en instituciones distintas o, en una proporción muy marginal, en una misma entidad.



Si bien no todos los casos representan necesariamente una irregularidad, la magnitud del fenómeno de la doble contratación amerita las siguientes líneas investigativas por los propios organismos y sus autoridades y por la Contraloría General de la República:

1) Verificar si en todos los casos de doble contratación se cumple con la normativa legal vigente. (se incluye un anexo con un completo resumen de las incompatibilidades que se podría estar vulnerando).

2) En el caso de los médicos y profesores en especial, pero también en otros casos, verificar que las jornadas comprometidas en cada vínculo laboral sean compatibles con el cumplimiento de los respectivos contratos.

3) Investigar especialmente la doble contratación en el caso de personas que aparecen con bajas remuneraciones simultáneamente, lo que podría sugerir personas que cumplen roles de “operadores políticos”, a los cuales se les ha “enterado” una remuneración en dos o más organismos simultáneamente.

Este informe es la primera entrega de una serie de estudios que el Instituto Libertad desarrollará en torno al empleo público en Chile. El propósito es contribuir con evidencia a un debate que debe conducirnos hacia una necesaria reforma del Estado y del empleo público.



CONTACTO

INSTITUTO LIBERTAD

Galvarino Gallardo 1509,
Providencia, RM.

+56 2 27201700

www.institutolibertad.cl

luispardo@institutolibertad.cl

comunicaciones@institutolibertad.cl

