

- Índices Nominales de Remuneraciones y de Costos Laborales² de julio de 2025 mostraron incrementos interanuales de **6,4%** y **6,3%**, respectivamente.
- Comercio y administración pública anotaron las mayores incidencias anuales positivas en ambos indicadores.

Evolución de la variación de los Índices Nominales de Remuneraciones y de Costos Laborales (*)

Variaciones 12 meses
(enero 2024 - julio 2025/P)



(*) Las variaciones son referenciales hasta marzo de 2025 debido a que se calculan con respecto a la serie referencial del nuevo año base anual 2023=100.
/P Cifra provisional.

En julio de 2025, los Índices Nominales de Remuneraciones (IR) y de Costos Laborales (ICL) registraron aumentos interanuales de 6,4% y 6,3%, respectivamente. Según sector económico, comercio y administración pública consignaron las mayores incidencias anuales positivas en ambos indicadores.

El Índice Real de Remuneraciones (IR Real) creció en doce meses un 2,1%, acumulando una variación de 1,3% en lo que va del año.

Las empresas medianas³ presentaron alzas interanuales de 7,2% en el IR y 7,0% en el ICL, seguidas por las grandes (6,3% en el IR e ICL) y las pequeñas (6,0% en el IR y 5,7% en el ICL).

En doce meses, las horas totales medias mostraron una baja de 0,7%. Las horas ordinarias se redujeron en un 0,6%, mientras que las horas extraordinarias disminuyeron un 1,8%.

La remuneración media por hora ordinaria se situó en \$6.999. Para las mujeres, el valor alcanzó \$6.811 y para los hombres, \$7.171.

La brecha de género de la remuneración media por hora ordinaria fue -5,0%, mientras que la del costo laboral medio por hora total fue -5,7%.

Evolución de las series empalmadas desestacionalizadas

Las series empalmadas con ajuste estacional⁴ del IR e ICL mostraron alzas mensuales de 0,3% y 0,2%, respectivamente. El IR real con ajuste estacional presentó una disminución de 0,4% respecto de junio de 2025.

| Julio 2025 Índice / P Base anual 2023 = 100 | |
|---|---------|
| IR | |
| Var. 12 meses | 6,4% |
| Var mensual des.* | 0,3% |
| ICL | |
| Var. 12 meses | 6,3% |
| Var mensual des.* | 0,2% |
| IR Real | |
| Var. 12 meses | 2,1% |
| Var mensual des.* | -0,4% |
| Remuneración media por hora ordinaria | |
| General | |
| Valor | \$6.999 |
| Var. 12 meses | 6,5% |
| Mujeres | |
| Valor | \$6.811 |
| Var. 12 meses | 6,8% |
| Hombres | |
| Valor | \$7.171 |
| Var. 12 meses | 6,3% |

Notas:

(*) Variación mensual desestacionalizada.

/P Cifras provisionales.

¹Para fines de reajustabilidad se recomienda utilizar la variación resultante de la serie empalmada publicada en www.ine.gob.cl.

²Estos índices miden la evolución de las remuneraciones y costos laborales por hora desembolsados por las empresas de 5 o más personas trabajadoras, con el objetivo de mantener a su personal contratado directamente. Por ello, corresponden a índices de precios sobre remuneraciones y costos laborales por horas trabajadas, y no a índices de masas respecto al total de remuneraciones a nivel país. Para más información sobre los ítems remuneracionales y del costo que son considerados en el cálculo de estos índices, ver Documento Metodológico de los Índices de Remuneraciones y Costos Laborales Base promedio anual 2023 = 100, en www.ine.gob.cl.

³Tamaño de empresas según número de personas trabajadoras: pequeñas, de 5 a 49 personas; medianas, de 50 a 199 personas, y grandes, de 200 o más personas.

⁴Ver separata técnica de Desestacionalización de las series IR-ICL nominal e IR Real, base promedio anual 2023=100, en www.ine.gob.cl.

Indicadores principales

Comercio fue el sector que más incidió en la variación positiva a doce meses del IR e ICL. En este destacaron las empresas grandes, seguidas por las pequeñas y las medianas. Según grupo ocupacional, los más relevantes fueron vendedores, profesionales, científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de nivel medio.

Administración pública consignó la segunda mayor influencia positiva en la variación en doce meses del IR e ICL. Esta dinámica se explicó por el incremento de las empresas grandes, seguidas por las medianas y las pequeñas. Los grupos ocupacionales con mayor influencia positiva en el sector fueron profesionales, científicos e intelectuales, técnicos y profesionales de nivel medio y personal de apoyo administrativo.

Industria manufacturera fue el tercer sector que más aportó en la variación interanual del IR y el quinto en el ICL. Este dinamismo fue impulsado por las empresas grandes, seguidas por las medianas y las pequeñas. Los grupos ocupacionales más relevantes fueron artesanos y operarios de oficios, profesionales, científicos e intelectuales y operadores de máquinas y ensambladores.

Enseñanza fue el cuarto sector que más aportó en la variación interanual del IR e ICL, debido al incremento de las empresas grandes, seguidas por las medianas y las pequeñas. Los grupos ocupacionales con mayor influencia positiva en el sector fueron profesionales, científicos e intelectuales, directivos y gerentes y técnicos y profesionales de nivel medio.

Índices Nominales de Remuneraciones y de Costos Laborales, según actividad económica

Base anual 2023=100

Julio 2025 /P

| Actividad económica (*) | IR mensual | IR Var. (%) 12 meses | IR Inc. (pp.) 12 meses** | ICL mensual | ICL Var. (%) 12 meses | ICL Inc. (pp.) 12 meses** |
|--|------------|----------------------|--------------------------|-------------|-----------------------|---------------------------|
| Minería | 115,83 | 7,3 | 0,233 | 114,79 | 7,1 | 0,249 |
| Industria Manufacturera | 116,22 | 5,9 | 0,665 | 116,24 | 5,2 | 0,608 |
| Suministro de Electricidad y Gas | 116,43 | 6,5 | 0,051 | 117,00 | 6,9 | 0,056 |
| Suministro de Agua y Gestión de Desechos | 119,85 | 6,9 | 0,051 | 120,06 | 6,5 | 0,051 |
| Construcción | 116,85 | 6,3 | 0,621 | 117,68 | 6,3 | 0,637 |
| Comercio | 115,24 | 5,6 | 0,846 | 116,50 | 6,0 | 0,903 |
| Transporte y Almacenamiento | 119,49 | 8,9 | 0,483 | 118,65 | 8,5 | 0,480 |
| Alojamiento y Servicio de Comidas | 121,83 | 6,2 | 0,134 | 120,67 | 6,1 | 0,132 |
| Información y Comunicaciones | 115,01 | 5,7 | 0,212 | 115,43 | 5,2 | 0,191 |
| Actividades Financieras y de Seguros | 113,00 | 6,1 | 0,413 | 113,29 | 5,7 | 0,377 |
| Actividades Inmobiliarias | 117,61 | 8,7 | 0,108 | 118,38 | 8,6 | 0,103 |
| Actividades Profesionales y Técnicas | 116,14 | 5,8 | 0,395 | 116,54 | 6,0 | 0,396 |
| Servicios Administrativos y de Apoyo | 121,53 | 7,2 | 0,418 | 121,53 | 7,3 | 0,446 |
| Administración Pública | 111,15 | 5,8 | 0,700 | 111,37 | 5,7 | 0,650 |
| Enseñanza | 113,98 | 7,2 | 0,654 | 114,39 | 7,1 | 0,609 |
| Salud y Asistencia Social | 115,96 | 6,7 | 0,375 | 115,98 | 6,5 | 0,361 |
| Actividades Artísticas y Recreativas | 118,90 | 8,3 | 0,042 | 119,39 | 8,2 | 0,042 |

Notas:

(*) CIIU4.CL 2012, Clasificador Chileno de Actividades Económicas.

(**) La suma de las incidencias es igual a la variación en doce meses y puede diferir en el total al sumar con mayor número de decimales.

/P Cifras provisionales.

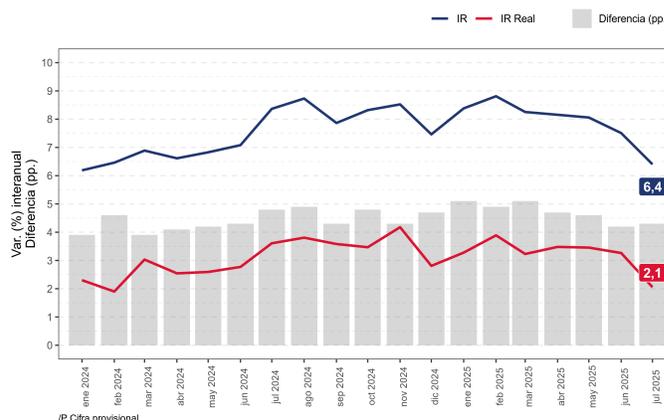
Comparación del IR Real e IR Nominal

El Índice Real de Remuneraciones (IR Real) aumentó en doce meses un 2,1%, mientras que el IR nominal creció un 6,4% en el mismo período. Ambos índices presentan una diferencia de 4,3 puntos porcentuales (pp.) entre sus variaciones interanuales.

Evolución del IR Nominal, IR Real y su Diferencia

Base anual 2023 = 100

Variaciones 12 meses
(enero 2024 - julio 2025/P)



Indicadores analíticos

Según grupo ocupacional, profesionales, científicos e intelectuales presentó la mayor incidencia positiva interanual en el IR e ICL, con 2,402 pp. y 2,258 pp., respectivamente, seguido por técnicos y profesionales de nivel medio (0,857 pp. en el IR y 0,859 pp. en el ICL), ocupaciones elementales (0,577 pp. en el IR y 0,572 pp. en el ICL), y directivos y gerentes (0,573 pp. en el IR y 0,556 pp. en el ICL).

Las horas ordinarias medias disminuyeron un 0,6% interanualmente, producto de las influencias negativas de los sectores construcción, transporte y almacenamiento y servicios administrativos y de apoyo, y de los grupos ocupacionales de vendedores, profesionales, científicos e intelectuales y ocupaciones elementales.

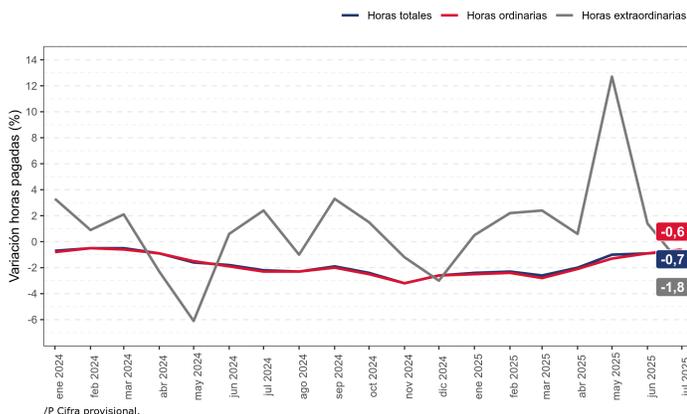
Las horas extraordinarias medias se redujeron 1,8% debido principalmente a las incidencias negativas de los sectores salud y asistencia social, administración pública y alojamiento y servicio de comidas, así como de los grupos ocupacionales de ocupaciones elementales, trabajadores de los servicios y comercios y profesionales, científicos e intelectuales.

La remuneración media por hora ordinaria fue \$6.999, anotando un alza interanual de 6,5%. Este valor se ubicó en \$6.811 para las mujeres, lo que significó una variación anual de 6,8%, mientras que para los hombres se situó en \$7.171, registrando un aumento de 6,3% en el mismo período. La brecha de género de la remuneración media por hora ordinaria fue -5,0%.

El costo laboral medio por hora total fue \$8.005, consignando un aumento de 6,3% en doce meses. Este valor se ubicó en \$7.761 para las mujeres, lo que implicó un incremento interanual de 6,7%, y en \$8.229 para los hombres, registrando un alza de 6,1% en el mismo período. La brecha de género del costo laboral medio por hora total fue -5,7%.

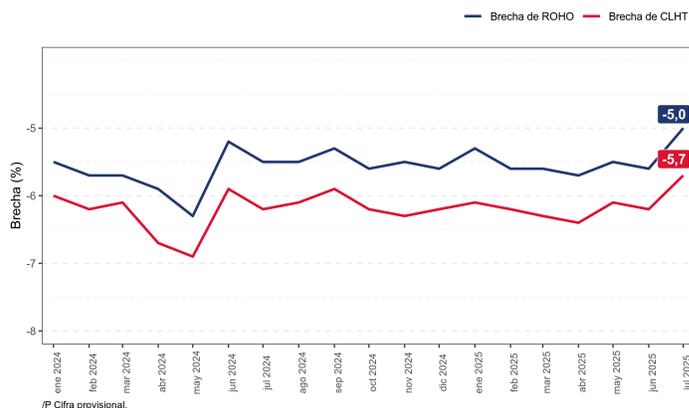
Evolución de la variación de las horas pagadas por persona trabajadora Base anual 2023

Variaciones 12 meses (enero 2024 - julio 2025/P)



Evolución de la brecha de género de la remuneración ordinaria media por hora ordinaria (ROHO) y del costo laboral medio por hora total (CLHT) Base anual 2023

(enero 2024 - julio 2025/P)



Rectificaciones de los índices generales⁵

Junio 2025

| Mes | IR | IR Var. (%) mensual | IR Var. (%) acumulada | IR Var. (%) 12 meses | ICL | ICL Var. (%) mensual | ICL Var. (%) acumulada | ICL Var. (%) 12 meses |
|---------------|--------|---------------------|-----------------------|----------------------|--------|----------------------|------------------------|-----------------------|
| Junio 2025 /P | 114,95 | 0,6 | 3,6 | 7,5 | 115,25 | 0,6 | 3,2 | 7,8 |
| Junio 2025 /R | 115,00 | 0,7 | 3,6 | 7,5 | 115,30 | 0,7 | 3,3 | 7,9 |

Notas:

/P Cifra provisional.

/R Cifra rectificada.

⁵Ver separata técnica de Política de rectificación de cifras de la encuesta mensual de remuneraciones y costos laborales, en www.ine.gob.cl.

Reforma al Sistema Previsional (Ley 21.735)

Con la entrada en vigencia de la **Ley N°21.735**, que reforma el sistema previsional, se incorpora una nueva cotización a cargo del empleador, la cual se sumará a los aportes patronales ya existentes y tendrá efecto en el cálculo del **Índice de Costos Laborales**, específicamente en el componente 12 “Aportes patronales por seguros obligatorios para sus trabajadores” de los costos laborales reportados por las empresas en la muestra.

A partir de las remuneraciones devengadas en **agosto de 2025**, los empleadores deberán aportar un **1,0% adicional de la remuneración imponible** de cada trabajador(a):

- **0,1%** destinado a la cuenta de **capitalización individual**.
- **0,9%** destinado al nuevo **Seguro Social Previsional**.

Este incremento será implementado de manera **gradual en un período de nueve años**. Al término de dicho proceso, la contribución total del empleador —incluyendo el actual **Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)**— alcanzará un **8,5% de la remuneración imponible**.

Los recursos financiarán tanto la **capitalización individual** como el nuevo **Seguro Social Previsional**, lo que implicará un aumento progresivo en los costos laborales de las empresas.

Glosario

Brecha de género: es la diferencia porcentual que existe entre la estimación de la remuneración ordinaria media por hora ordinaria (o costos medios por hora total) de las mujeres con respecto a la de los hombres. Esta brecha también puede ser calculada para cada sexo con respecto al promedio general.

Costo laboral: gastos en que incurre la empresa al mantener contratados a sus trabajadoras y trabajadores. Incluye los siguientes componentes: remuneraciones ordinarias, pagos por horas extraordinarias, reembolsos de gastos de la persona trabajadora por causa del trabajo, aportes patronales por seguros obligatorios, gastos del empleador o empleadora en servicios de bienestar, gastos de la persona empleadora en servicios de capacitación y otros costos laborales. Se excluyen los pagos no mensuales y las indemnizaciones por término de la relación de trabajo.

Hora ordinaria: es la jornada ordinaria pagada por la empresa a las personas trabajadoras en el mes, por prestar sus servicios en conformidad al contrato.

Horas totales: es la suma de las horas ordinarias y extraordinarias pagadas por la empresa a las personas trabajadoras en el mes, por prestar sus servicios en conformidad al contrato.

Índice Nominal de Remuneraciones (IR): mide la evolución mensual de las remuneraciones ordinarias, por hora ordinaria, pagadas a los trabajadores y trabajadoras contratadas en empresas e instituciones.

Índice Nominal de Costos Laborales (ICL): mide la evolución mensual de costos laborales, por hora total pagada, es decir, gastos en que incurren las empresas en mantener a trabajadoras y trabajadoras.

A partir del Cambio de Año Base 2023=100, se reemplaza el término de Costo de la Mano de Obra por el de Costo Laboral, alineándose a las buenas prácticas internacionales en términos conceptuales y normativos. Lo anterior implica que el Índice del Costo de la Mano de Obra (ICMO) se denomina en adelante Índice de Costos Laborales (ICL). Este cambio en la nomenclatura no implica pérdida de comparabilidad en la serie histórica.

IR real: mide la evolución mensual de las remuneraciones por hora ordinaria pagadas a los trabajadores y trabajadoras en empresas e instituciones. Este índice es deflactado por la variación mensual del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Remuneración: es el conjunto de contraprestaciones en dinero y en especies valuables en dinero que debe percibir una persona que se emplea en una empresa por causa del contrato de trabajo, en razón a su empleo o función. Se excluyen las devoluciones realizadas por quien emplea a la persona trabajadora por causa de gastos del propio trabajo, tales como movilización y colación.