

REGULACIÓN DEL TRABAJO DE PLATAFORMAS DIGITALES: REVISIÓN DE LA EXPERIENCIA CHILENA (2022 – 2025).

Taller RIAL sobre "Inteligencia artificial, plataformas digitales y derechos laborales en las Américas" - Septiembre 11 y 12, Bogotá, Colombia.

División de Políticas de Empleo
Subsecretaría del Trabajo

INTRODUCCIÓN



- En Chile, la economía de plataformas representa un **sector pequeño pero creciente de los ocupados** (3,0%).
- Tempranamente (2019-2020) en el país existieron intentos por regular este tipo de trabajos, particularmente los **“georreferenciados”** o **“basados en la locación”** (1% de las personas ocupadas). Contexto de falta de protección social, ausencia de regulación algorítmica y precariedad del trabajo.
- Luego de años de discusión pública, en 2022 se publica y entra en vigor la **Ley 21.431**, que *“Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios”*.
- Ya van cerca de **tres años de implementación y de evaluación** de la normativa (Consejo Superior Laboral ya ha emitido 2 informes). En un contexto global y regional de avance de la regulación de plataformas: Conferencia Internacional del Trabajo (2025-2026), México (2025) y Uruguay (2025). Avances en Brasil y Colombia.

1. REGULACIÓN DE PLATAFORMAS



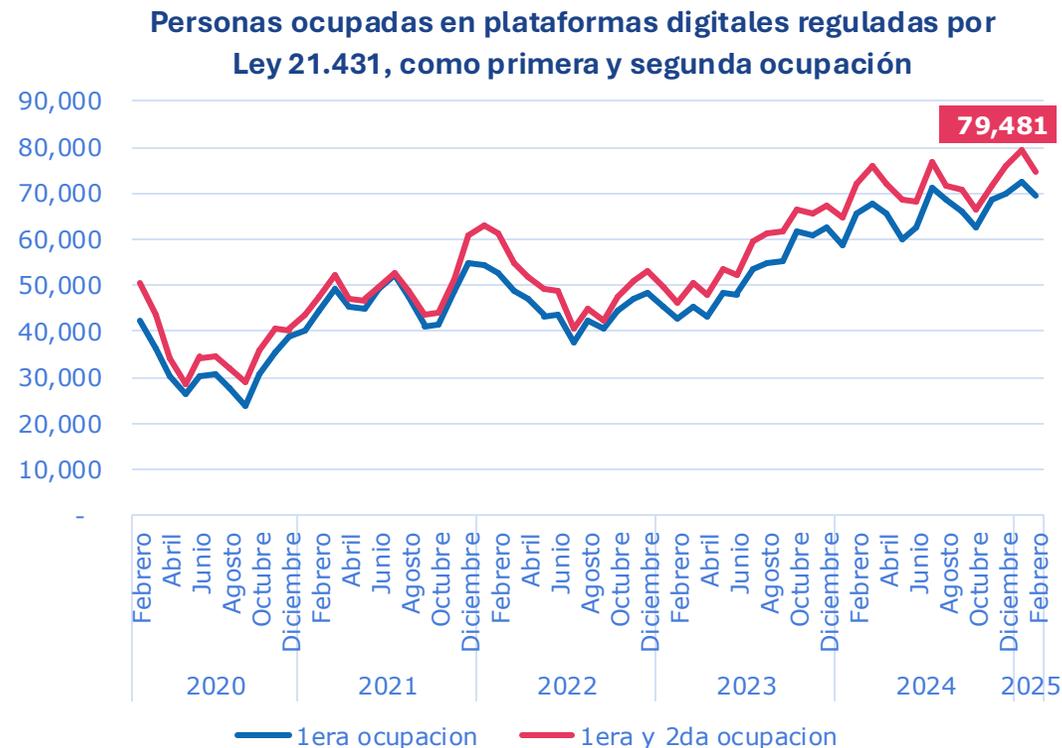
- La Ley 21.431 regula la relación entre los trabajadores de plataformas digitales de servicios y las empresas de plataformas. Se establecen dos modalidades de contrato, **según condiciones de subordinación y dependencia**:
 - (1) Contratos de trabajo para trabajadores dependientes
 - (2) Contratos de prestación de servicios para los trabajadores independientes.
- Se establecen derechos para cada forma jurídica, así como normas comunes: *Rol fiscalizador de la Dirección del Trabajo; Contenido mínimo contrato prestación de servicio; pago mínimo de 120% IMM; Obligación de desconexión como medida sancionatoria; derecho a explicación sobre cómo opera algoritmo y prohibición de discriminación; El derecho a la capacitación, la entrega de EPP y seguro de daños de viene personales; derecho sindicalización; entre otros.*
- Normativa reconoce **relación triangular**: empresas de apps, trabajadores y usuarios. Excluye plataformas de publicación de anuncios de prestación de servicios.
- En el ámbito laboral **promueve la formalización del trabajo** y establece acceso de las y los trabajadores a la seguridad social, según normativa aplicable. Sin embargo, deja aspectos regulatorios abiertos en materia tributaria.

2. PRINCIPALES CIFRAS DE EMPLEO



Encuesta Nacional de Empleo (ENE):

- Durante el año 2024 existieron, en promedio mensual, **71.233 personas cuya primera o segunda ocupación declarada fue en alguna plataforma digital** de servicio regulada por la Ley 21.431.
- La mayor parte son trabajadores de **aplicaciones de transporte** (83,4%).
- La mayoría son hombres (87,4%) y chilenos/as (58,3%).
- De estos trabajadores, la mayoría es clasificado por el INE como trabajador por “**cuenta propia**” (84,2% en 2024). Es decir, trabajadores independientes, no empleadores.



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Un **15,6%** se clasifica como asalariado, indicando que “realizó “ese” trabajo como empleado u obrero para un patrón, empresa o institución (...)”.

3. IMPLEMENTACIÓN



DIÁLOGO SOCIAL

- [Consejo Superior Laboral](#) ya cuenta con dos evaluaciones y está evaluando constituir subcomisión para la última evaluación (2025).
- MINTRAB ha tenido reuniones y encuentros con empresas y sindicatos desde inicios del año 2022, en el marco de la implementación de la Ley.
- Fuerte desarrollo organizacional (gremios y sindicatos).
- Desde octubre de 2024 se encuentra operando una **Mesa tripartita de plataformas digitales**, con empresas y sindicatos (*ver imagen*)
- Objetivos: incentivar la implementación de la ley 21.431 y acordar información base y problemáticas priorizadas en el sector.
- Hallazgos: Brechas en contratos de prestación de servicios (facilitados por las empresas) y trabajando en una propuesta de “contrato tipo”.

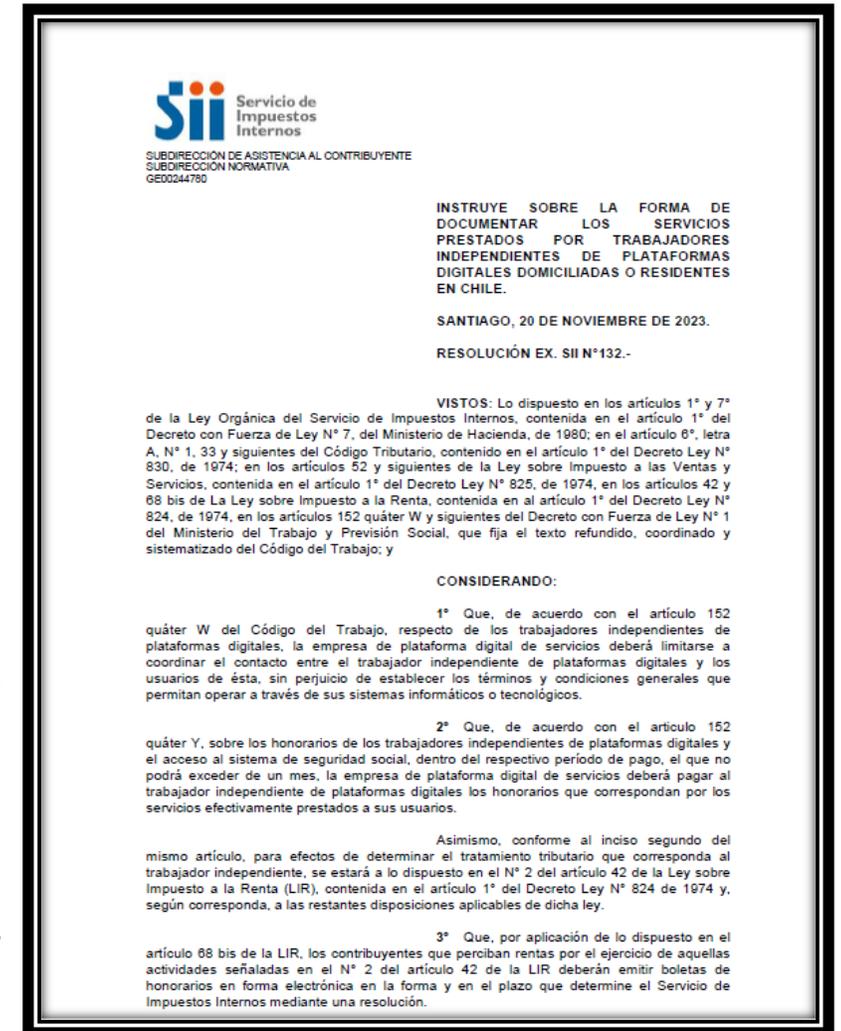


Didi, Uber, Cabify, Rappi, Pedidos Ya, InDrive, gremios como ACHIPLAM y Alianza In y, representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de Plataformas Digitales de Servicios y Aplicaciones de Trabajo (SINTAPP), Sindicato de Conductores de Plataformas Digitales (SINCAPP), Sindicatos Regionales de Grupos de Conductores de Aplicaciones (Greco) y Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras (CUT).

3. IMPLEMENTACIÓN

REGULACIÓN TRIBUTARIA

- La primera evaluación del Consejo Superior Laboral (Año 2023) identifica una alta informalidad laboral en el sector de plataformas. Pese a la Ley, trabajadores no están generando boletas a honorarios (2022-2023).
- MINTRAB oficia al SII, solicitándole regular el procedimiento.
- Con la REX 132/2023 (en vigencia desde marzo 2024) la responsabilidad de hacer las boletas (BTEs), retención y declaración queda establecida en la empresa.
 - *“Los documentos señalados (...) deberán ser emitidos por el monto del honorario que corresponde al trabajador independiente, contemplando siempre una retención según la tasa aplicable de acuerdo al N° 2 del artículo 74 de la LIR, la cual deberá ser retenida, declarada y enterada mensualmente por la plataforma digital. Adicionalmente, estos documentos deberán contener expresamente en el detalle la siguiente leyenda “Servicio según Ley N° 21.431”.*

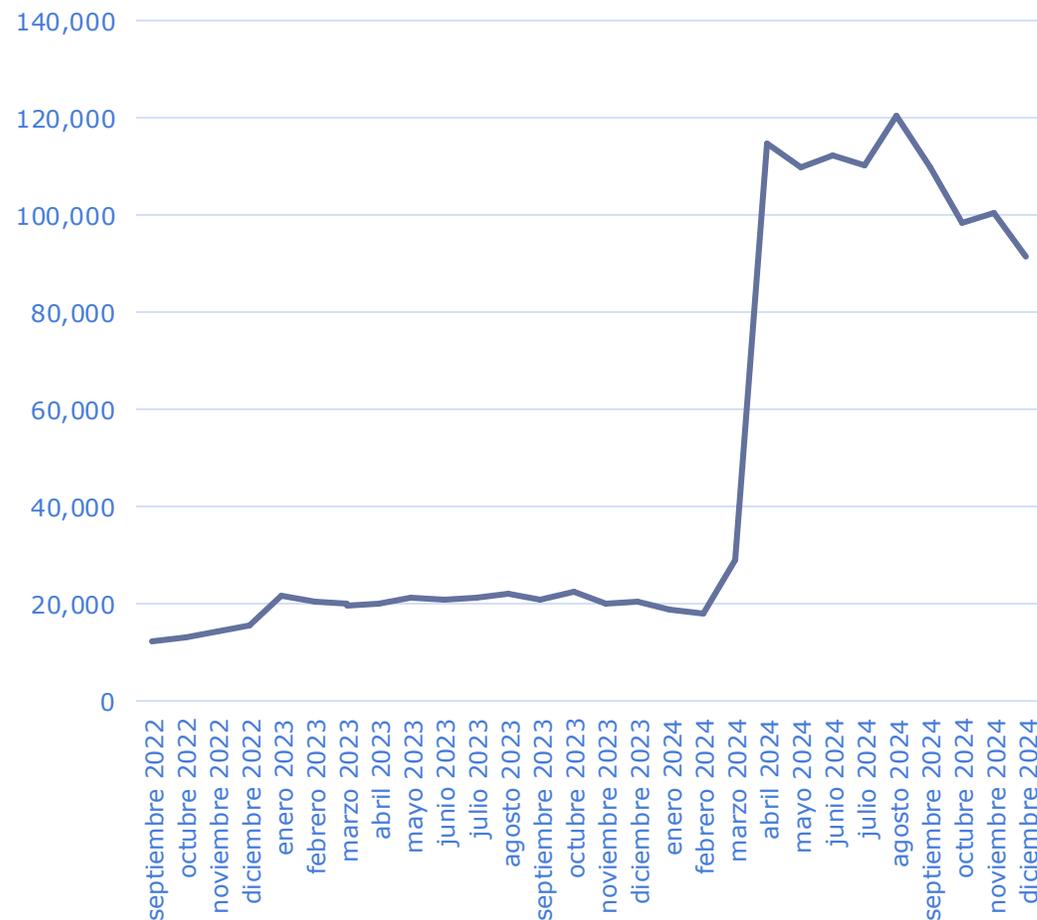


3. IMPLEMENTACIÓN

- Entre septiembre de 2022 y marzo de 2024 en promedio se emitían boletas de honorarios por **19.654** trabajadores mensuales.
- Entre abril de 2024 y diciembre de 2024 fueron **107.652** trabajadores mensuales por los que se hicieron boletas (nueva resolución del SII).
- Empresas que aplican este mecanismo: CABIFY, PEDIDOS YA, RAPPI, UBER EATS y UBER RIDES.
- Durante todo el año 2024 **208.985** trabajadores recibieron boletas por concepto de servicios asociados a la Ley 21.431 (50,1% hizo declaración de renta).
- Así, obtienen protección social desde julio de 2025.



Trabajadores que registran Boletas de prestación de servicios de terceros electrónicas (BTE) por servicios asociados a la Ley 21.431



Fuente: registros administrativos SII

3. IMPLEMENTACIÓN



FISCALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

- **1er Programa de Fiscalización (2023-2024):** 42 fiscalizaciones. Foco en salud y seguridad en el trabajo, en reparto (*delivery*).
- **2do Programa de fiscalización (2025):** 154 fiscalizaciones, 1.197 trabajadores fiscalizados y 19 empresas. Foco en *delivery* y *pickers*: no escrituración de contrato, no declarar cotizaciones, no exhibir toda la documentación, no llevar registro de asistencia ni determinación de las horas de trabajo.
- No fue posible acceder a casas matrices ni a algoritmos.
- Además, **fiscalizaciones regulares frente a denuncias** (Informe).
- **Capacitaciones**, principalmente a trabajadores: ley 21.431; como constituir sindicatos; Beneficios de acceder a seguridad social con foco en independientes; temas tributarios.



4. EVALUACIÓN NORMATIVA



Encuesta Nacional de Empleo estima número de trabajadores, con intervalos espacialmente altos cuando la muestra es pequeña. Además, no aborda temas particulares de la normativa.

Otras fuentes:

- Registros de las empresas (difícil de acceder). Uber y UC tienen un convenio.
- Registros de cotizaciones de previsión social y de impuestos.
- Encuesta por muestreo para verificar cumplimiento de la Ley (504 entrevistas cara a cara, a fines de 2024): cumplimiento parcial de la norma.

Registros del Estado respecto de empresas de plataformas: ¿Qué figura jurídica prima?

AFC: 1.105 trabajadores con cotizaciones al seguro de cesantía en noviembre 2024 (solo dependientes)

BTE: 100.430 trabajadores con boleta electrónica de terceros en noviembre de 2024 (independientes).



5. Conclusiones y desafíos

- A través de estadísticas oficiales se observa el **crecimiento permanente del sector en Chile**, luego de publicada la norma. Desde 2024 hemos observado un aumento de la formalidad, a través del análisis de registros administrativos.
- **Relación de “independientes” entre empresas y trabajadores** en prácticamente la totalidad de los casos. Se debe avanzar en el análisis concreto de las realidades laborales, determinando si existen eventuales elementos de dependencia y subordinación, tomando como base la subjetividad propia del sector (“propio jefe” pero “con derechos”).
- Se evidencia un **cumplimiento parcial de la Ley 21.431**. Por un lado, existen materias de alto cumplimiento, como pago sobre el mínimo, autonomía en la definición del lugar de trabajo, transparencia respecto de los pedidos y canales oficiales de comunicación con la plataforma.
- Por otro, materias de bajo cumplimiento: seguro de daño a bienes personales, entrega de EPP, acceso al contrato con la aplicación, poca transparencia y desconexiones.



5. Conclusiones y desafíos

- El **cumplimiento de la normativa no es automático**, aún existe brechas relevantes. Un adecuado cumplimiento de la ley desde las empresas permitiría avanzar en trabajo decente.
- Existen **aspectos no normados** que han dificultado la implementación (registros, interoperabilidad, etc.)
- Se encuentra en desarrollo la tercera y última evaluación de la Ley 21.431, a cargo del **Consejo Superior Laboral** (enero 2026). Esto, a partir de una subcomisión tripartita, que también estaría a cargo de comentar el Informe Marrón para la 114 Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).
- Avanzar en **Inteligencia Inspectiva**: fiscalización electrónica y cruce de bases de datos y acceder a algoritmos. Aspectos específicos de la Ley 21.431.
- Pronto lanzamiento del **Observatorio de Empleos Digitales**, en el marco de la **Estrategia Nacional de Prospección Laboral**, que considerará el registro, monitoreo y clasificación de las plataformas digitales de trabajo.

REFERENCIAS



- **Consejo Superior Laboral (2024).** Primera evaluación implementación de la Ley 21.431, que modifica el Código del Trabajo, regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Años 2022-2023.
- **Consejo Superior Laboral (2025).** Segunda evaluación de la Ley 21.431, que modifica el Código del Trabajo, regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Año 2024.
- **Fairwork (2024)** Estándares laborales en la economía de plataformas. Chile, puntuaciones 2024. Descarga en: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2024/08/Fairwork-Chile-Report-2024_ES.pdf
- **Gontero, S. y Ravest, J. (2024)** Empleo y condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataforma digitales en Chile. Informe Técnico OIT Cono Sur. En: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/IT49-Empleo-condiciones-laborales-plataforma-digitales-Chile_v3.pdf
- **INE (2022)** Separata Técnica N°4 : nuevas dimensiones de análisis. Encuesta Nacional de Empleo. Descarga en: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/nuevas-dimensiones/nuevas-dimensiones-de-analisis-n-4.pdf?sfvrsn=f4260259_11
- **Martin-Caballero, A. (2024).** New regulations on platform work: Fragmented responses to issues of work fragmentation. Capital & Class, 49(2), 183-190. <https://doi.org/10.1177/03098168241248990>
- **OIT (2024)** Hacer Realidad el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas Digitales. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/hacer-realidad-el-trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas>

Regulación del trabajo de plataformas digitales: revisión de la experiencia chilena (2022 – 2025).

División de Políticas de Empleo

Subsecretaría del Trabajo