



TERCERA EVALUACIÓN DE LA LEY 21.431 DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS. AÑO 2025.

20 de enero de 2026

INFORME ELABORADO Y PROPUESTO AL CONSEJO SUPERIOR LABORAL POR LA
SUBCOMISIÓN DE PLATAFORMAS DIGITALES, CREADA POR LA RESOLUCIÓN
EXENTA N°1305/2025 DE LA SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO.

Contenido

1.- Introducción	3
2.- Antecedentes y definiciones legales	7
A. Que es la economía de plataformas	7
B. Regulación y discusión internacional en la materia	9
C. La Ley 21.431, regulaciones asociadas y esquema de protección social.	11
D. Organizaciones sindicales de plataformas constituidas en Chile.....	19
3.- Sesiones y materias tratadas en subcomisión	21
4.- Programas de fiscalización de la Dirección del Trabajo	31
5.- Caracterización del empleo en plataformas digitales.....	37
1. Información de la Encuesta Nacional de Empleo	37
2. Información del SII: trabajadores con BTE.....	43
3. Principales plataformas reguladas por la Ley 21.431	47
6.- Conclusiones y propuestas de ajustes de la normativa	49
7. Referencias.....	53
8-. Anexos	56

1.- Introducción

En septiembre de 2022 entró en vigor la Ley N°21.431, que “*Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios*”. Esta norma establece una base de derechos laborales y acceso a la seguridad social para los trabajadores de plataformas digitales, sin importar su clasificación en el empleo.

En sus artículos transitorios, la Ley establece que deberá ser evaluada por tres años por parte del Consejo Superior Laboral, ya existiendo dos informes anuales publicados y enviados al Congreso y al presidente de la República, correspondientes a los años 2022-2023 y 2024.

Por solicitud del Consejo Superior Laboral, en su sesión del día 25 de junio de 2025 y, de acuerdo con las atribuciones legales que le competen, solicita una propuesta para conformar una subcomisión en materia de Plataformas Digitales, a cargo de elaborar el tercer y último informe de evaluación de la norma, correspondiente al año 2025. En la sesión del 29 de agosto se acepta la propuesta y el 17 de septiembre de 2025 se constituye formalmente a través de la Resolución Exenta N°1304 de 2025 de la Subsecretaría del Trabajo. La Comisión tiene por objeto presentar un proyecto de texto para el informe anual de la ley N°21.431, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo tercero transitorio de esa norma. Para lo anterior, la instancia deberá, entre otras acciones:

1. Generar evidencia, requerir insumos e integrar recomendaciones para la tercera y última evaluación de la Ley 21.431.
2. Conocer, examinar y observar avances de la discusión internacional impulsada por la OIT en torno a la economía de plataformas digitales, favoreciendo la consecución de consensos tripartitos.
3. Promover el diálogo social y la discusión pública informada sobre los impactos de la inteligencia artificial, la gestión algorítmica y otras tecnologías emergentes en el mercado laboral, así como los desafíos que se presentan para el aseguramiento del trabajo decente y el resguardo de los derechos fundamentales en las relaciones laborales.

La subcomisión de plataformas digitales tiene como miembros titulares a Angélica Salgado Delgadillo, Fabián Constanzo Saavedra y Carmen Silvia Madariaga por parte de la CUT; Sebastián Hurtado Valdés y Pablo Bobic Concha por parte de la CPC; y Nicolás Lillo Bustos, Pablo Egaña del Sol y Ximena Valencia Soto por parte del Gobierno. Como miembros suplentes están Teresa González Herrera, Leonel Sepúlveda Valenzuela y Crisbel Andreina López Rodríguez por parte de la CUT; Gonzalo Bustos Carbone y María José Rojas Frost por parte de la CPC; y Natalia Díaz Soto, Diego

Soto Saldías y Sebastián Aravena por parte del Gobierno. La secretaría técnica está a cargo de la División Jurídica de la Subsecretaría del Trabajo, a cargo de Andrea Soto Araya hasta noviembre de 2025 y por Francisco Ferrer Madariaga desde diciembre del mismo año. La asesoría técnica está a cargo de la División de Políticas de Empleo de la misma institución, presidida por Nicolás Ratto Ribó, contando con el apoyo del profesional Dasten Julián Vejar.

En su primera sesión del 06 de octubre de 2025 los(as) comisionados(as) designaron a un(a) coordinador(a) y un(a) subcoordinador(a): Sebastián Hurtado y Angélica Salgado, respectivamente. El orden es válido por octubre y noviembre, y se invierte en diciembre y enero. A ambos coordinadores les corresponde: elaborar la tabla de cada sesión; citar a las sesiones por medio de la Secretaría Técnica; coordinar con la Secretaría Técnica la habilitación de espacios para la celebración de las reuniones, el apoyo técnico que estas requieran (habilitación de sistemas de proyección de documentos, de sistemas de asistencia remota, entre otros), y el envío de la documentación a trabajar o exponer en cada reunión con plazo suficiente para ponerlos en conocimiento de los demás miembros de la instancia. Le corresponde al coordinador presidir las sesiones.



Adicionalmente, en la primera sesión la subcomisión aprobó la estructura del presente informe y el cronograma de trabajo, que luego de los diversos ajustes realizados se cumplió de la siguiente forma:

Tabla 1. Sesiones de la subcomisión de plataformas digitales del CSL.

Sesión	Fecha	Temática
1	06 de octubre 2025	Primera sesión de la subcomisión. Elección coordinadores y definición de cronograma final. Se define estructura inicial del 3er informe de evaluación Ley 21.431
2	13 de octubre 2025	OIT presenta el Informe Marrón sobre plataformas digitales (V3).
3	24 de octubre 2025	Representantes Gobierno entregan observaciones a la propuesta de la Oficina OIT y presentan resultados Informe 1 y 2 de evaluación de la Ley 21.431
4	03 de noviembre 2025	Primera mesa con expertos/as. Asiste Alberto Coddou, Crisbel López y Marcela Sabat.
5	10 de noviembre 2025	Representantes empleadores y trabajadores entregan por escrito observaciones al Informe Marrón de OIT. Segunda mesa con expertos/as. Asiste Ángel Martín, Arturo Arriagada y Mariana Alcérreca.
6	17 de noviembre de 2025	Tercera mesa con expertos/as. Asiste David Bravo, Fernando Arab, Francisca Gutiérrez y Sergio Santibañez.
7	24 de noviembre	Cuarta mesa con expertos/as. Asiste Juan Bravo, Antonio Stecher, Vicente Silva y Felipe Ossandón.
8	15 de diciembre de 2025	Invitación a Patricio Muñoz, subdirector de Asistencia al Contribuyente del Servicio de Impuestos Internos (SII) y a José Francisco Castro, Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Presentación de avances del borrador de tercer informe de evaluación de la Ley 21.431.
9	29 de diciembre de 2025	Revisión de comentarios de la CPC a Informe y ajuste de estructura del documento.
10	05 de enero de 2026	Aprobación borrador de Informe (sin conclusiones ni recomendaciones). Presentación de propuesta de conclusiones y recomendaciones por parte de CUT, y definición de primeros acuerdos para conclusiones.
11	19 de enero 2026	Presentación recomendaciones y conclusiones de CPC y MINTRAB. Además, se presentan los comentarios del representante de las empresas de menor tamaño en el CSL. Se aprueban conclusiones y recomendaciones del Informe.
12	23 de enero 2026	Se espera que la subcomisión presente informe final al Consejo Superior Laboral

El presente informe tiene la siguiente estructura. En este primer apartado se presenta la Ley 21.431, la obligación de sus artículos transitorios de evaluarse por tres años y la subcomisión de plataformas digitales. En un segundo apartado se define la economía de plataformas, considerando el fenómeno en su amplitud y desde distintos ámbitos profesionales y de investigación. Así mismo se destaca la evolución internacional y las diferentes regulaciones de América Latina. En el tercer apartado se presenta un breve recuento de las sesiones y las materias tratadas en la subcomisión, dejándose vínculos a las presentaciones de los/as expertos/as invitados/as. En el cuarto apartado se presentan los programas de fiscalización desarrollados por la Dirección del Trabajo durante el año 2025. En el quinto apartado se desarrolla una caracterización del empleo en plataformas digitales, en base al análisis de la Encuesta Nacional de Empleo del INE y el análisis estadístico de registros administrativos de la Administradora del Fondo de Cesantía (AFC) y el Servicio de Impuestos Internos (SII). Finalmente, se presenta una evaluación general respecto del cumplimiento de la normativa y una propuesta de recomendaciones para una mejor regulación del trabajo de plataformas digitales, en base al trabajo de la subcomisión del Consejo Superior Laboral.

2.- Antecedentes y definiciones legales

A. Que es la economía de plataformas

El trabajo en plataformas digitales se ha consolidado como una modalidad relevante de organización del trabajo en la última década, introduciendo cambios en las formas de contratación, coordinación y ejecución de actividades económicas mediadas por tecnologías digitales (OEA, 2025). La denominada economía de plataformas se caracteriza por su heterogeneidad, en tanto comprende un amplio conjunto de actividades que van desde servicios realizados de manera presencial, coordinados a través de aplicaciones móviles, hasta tareas ejecutadas de forma remota mediante plataformas digitales basadas en la web (Howcroft & Bergvall-Kåreborn, 2019).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las plataformas digitales de trabajo pueden agruparse en dos grandes categorías. Por una parte, las plataformas basadas en la ubicación, en las cuales la prestación del servicio se realiza en un espacio físico determinado, como ocurre en actividades de transporte de pasajeros y reparto de bienes. Por otra parte, las plataformas de intermediación digital basadas en la web, que permiten la ejecución remota de tareas y servicios, tales como programación, diseño, arquitectura, edición de contenidos, traducción y otros servicios profesionales.

La literatura especializada coincide en que las plataformas digitales no constituyen un modelo homogéneo, sino un conjunto diverso de arreglos organizacionales, tecnológicos y laborales, que difieren en sus grados de control, dependencia económica, asignación de riesgos y responsabilidades empresariales (Kenney & Zysman, 2016; Srnicek, 2017; Vallas & Schor, 2020). Esta diversidad ha planteado desafíos significativos para los marcos regulatorios, los sistemas de protección laboral y la institucionalidad pública encargada de su supervisión y fiscalización (Kenney & Zysman, 2016).

En el caso chileno, la Ley 21.431 incorpora al Código del Trabajo la regulación del trabajo en plataformas digitales basadas en la ubicación, reconociendo tanto a trabajadores dependientes como independientes. La normativa establece un conjunto de derechos mínimos y comunes, tales como reglas sobre remuneración, derecho a la desconexión, capacitación, transparencia algorítmica y acceso a la protección social, así como mecanismos institucionales de evaluación tripartita. En atención a este marco normativo, la presente revisión se concentra en la literatura internacional respecto a este tipo de trabajo, con un propósito analítico y sin carácter concluyente respecto de los efectos específicos del caso chileno y los avances en la implementación de la Ley 21.431, cuestión que se verá en apartados posteriores.

La introducción de las plataformas digitales ha conllevado una serie de oportunidades y desafíos. Diversos estudios han documentado que los nuevos modelos de

intermediación digital introducidos por las plataformas han hecho más eficientes sectores como transporte, reparto, servicios profesionales y comercio digital, a través de la reducción de costos de transacción y el uso intensivo de datos y algoritmos para coordinar oferta y demanda (Vallas & Schor, 2020). Al mismo tiempo, la transición desde formas tradicionales de empleo hacia modalidades mediadas digitalmente, junto con el uso de sistemas de gestión algorítmica, ha planteado desafíos regulatorios e institucionales en el ámbito laboral (Aloisi & De Stefano, 2020).

La literatura también identifica que el trabajo en plataformas puede ofrecer niveles de autonomía y flexibilidad en la organización del tiempo y del lugar de trabajo que difieren de los observados en empleos tradicionales (Wood et al., 2019). La posibilidad de decidir cuándo, dónde y cómo trabajar permite a las personas compatibilizar sus actividades económicas con responsabilidades educativas, familiares y/o personales, generando nuevas formas de conciliación entre la vida laboral y la vida privada (Rosenblat, 2018; Prassl, 2018). No obstante, diversos estudios señalan que para una proporción significativa de personas el trabajo en plataformas digitales constituye su principal o única fuente de ingresos, lo que plantea interrogantes sobre su sostenibilidad y regulación en el mediano y largo plazo (Stecher & Morales, 2024; Gontero & Ravest, 2024).

Asimismo, se ha observado que las plataformas digitales pueden facilitar el acceso al trabajo a grupos que enfrentan barreras de entrada al empleo formal, tales como personas migrantes, jóvenes y trabajadores con trayectorias laborales discontinuas (Mora-Salas, Delfino y Veras de Oliveira, 2024). De igual forma, determinados segmentos valoran la flexibilidad horaria y la autonomía relativa que ofrece esta modalidad, en la medida en que permite compatibilizar distintas formas de trabajo remunerado y no remunerado (Haidar, 2023; Stecher & Morales, 2024).

Un rasgo recurrente señalado en la literatura es la reducción de las barreras de entrada al trabajo de plataformas, dado que, en muchos casos, el acceso a estas actividades requiere únicamente un dispositivo móvil conexión a internet (Sutherland & Jarrahi, 2020; Torres-Cierpe et al. 2024). Esta característica ha ampliado las oportunidades de inserción para personas con bajos niveles de calificación formal (Kalleberg & Dunn, 2018), aunque también se vincula con la persistencia de formas de trabajo informal y no registrado.

Finalmente, diversos estudios dan cuenta de que el trabajo en plataformas presenta niveles variables de ingresos, cobertura de protección social y exposición a riesgos laborales, particularmente en actividades presenciales como el reparto y el transporte (Haidar, 2023; CEPAL & OIT, 2021; Gontero & Ravest, 2024). En este contexto, la literatura identifica riesgos asociados a la salud y seguridad en el trabajo, tales como accidentes laborales, jornadas extensas, aislamiento y dificultades para la organización colectiva, especialmente en contextos de dispersión geográfica y alta

individualización del trabajo. Estas condiciones limitan su aporte al trabajo decente y evidencian la necesidad de marcos regulatorios sólidos (OIT, 2025). Asimismo, se observa que las experiencias de sindicalización y representación colectiva se han concentrado principalmente en sectores con interacción presencial, como el transporte y reparto (CEPAL, 2021; Friedrich Ebert Stiftung, 2020).

B. Regulación y discusión internacional en la materia

Si bien el sector todavía presenta bajos niveles de regulación, en los últimos años varios países han adoptado reformas orientadas a ampliar la protección de los trabajadores en plataformas digitales. En la América Latina, diversos países avanzan en el diseño de marcos regulatorios para el trabajo en plataformas digitales (OEA, 2025), y cuatro de ellos –Chile, México, Uruguay y Colombia– han aprobado leyes específicas que incorporan esta modalidad al ámbito laboral formal.

En Uruguay, la Ley N° 20.396 (2025) estableció un marco integral para el trabajo mediante plataformas digitales, garantizando niveles mínimos de protección para los prestadores de servicios. La norma regula las plataformas georreferenciadas, exige el registro de empresas y trabajadores, promueve la afiliación a la seguridad social y refuerza la transparencia en las condiciones de trabajo. Su aplicación fue precisada por el Decreto 145/2025, que estableció criterios para distinguir relaciones dependientes y autónomas, reforzó las obligaciones empresariales en transparencia algorítmica y bienestar laboral, y vinculó la fijación de remuneraciones a los consejos tripartitos de salario.

En Colombia, la Ley N° 2.466 (2025) reformó el Código Sustantivo del Trabajo e incorporó una regulación específica para el trabajo en plataformas digitales de reparto. La norma introduce disposiciones sobre transparencia y control de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, destacando la importancia de la intervención y supervisión humana en dichos procesos. Asimismo, establece dos modalidades de trabajo -dependiente e independiente- y amplía la cobertura de protección social al disponer la afiliación obligatoria a la seguridad social mediante mecanismos simplificados de cotización compartida entre las empresas y los prestadores de servicios, tanto subordinados como autónomos.

En México, la reforma a la Ley Federal del Trabajo (2024, conocida como la "Ley Silla") incorporó un capítulo especial sobre trabajo en plataformas digitales, reconociendo una subordinación particular adaptada a las características del sector. La norma dispone que las empresas deberán afiliar y cotizar a la seguridad social por los trabajadores que, en un mes, alcancen al menos el equivalente a un salario mínimo de facturación, manteniendo la flexibilidad del modelo sin exigir un mínimo de días u horas de servicios. Tras un proceso tripartito de tres años, se puso en marcha un

programa piloto que, en su primer mes de aplicación, evidenció que 133.000 personas alcanzaron la subordinación plena (la mayor creación de empleo formal en un sector único en México durante un mes,), sin efectos negativos en los precios ni en la operación de las plataformas. La ley entra en vigor en enero de 2026.

En España, la denominada “Ley Rider” (Real Decreto-Ley 9/2021) modificó el Estatuto de los Trabajadores para establecer la presunción de laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales, reconociéndolos como trabajadores asalariados con acceso pleno a derechos laborales, salario mínimo, vacaciones y seguridad social. Además, introdujo el principio de transparencia algorítmica, por el cual las empresas deben informar sobre las reglas y parámetros de los sistemas automatizados que inciden en las condiciones de empleo. Esta regulación se vio posteriormente reforzada por la Directiva (UE) 2024/2831, que amplía estos principios a nivel europeo, estableciendo la presunción de laboralidad basada en hechos e indicios y el derecho a supervisión humana en decisiones automatizadas.

Dado que las regulaciones son muy recientes en la región, aún no existe suficiente evidencia empírica para evaluar de manera robusta sus resultados. Además, en los países donde se discute una regulación, los debates suelen concentrarse inicialmente en las plataformas basadas en la ubicación, especialmente transporte y reparto, que constituyen la cara más visible del fenómeno y sirven como punto de partida en las discusiones nacionales, aunque su focalización deja de lado modalidades menos tangibles, como el *crowdwork* o los servicios en línea, donde se han reportado condiciones de precariedad.

Este aumento de la preocupación por el trabajo de plataformas también se ha expresado en otras regiones del mundo y ha sido incorporado como punto de discusión por la Conferencia Internacional del Trabajo (2025-2026). En este marco, la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025 examinó los desafíos asociados al trabajo en plataformas digitales, registrándose algunos acuerdos procedimentales y de alcance general. En particular, la Comisión acordó que las normas en discusión debieran adoptar la forma de un convenio acompañado de una recomendación, así como en avanzar en definiciones, en la delimitación del alcance de las normas y en la inclusión de una disposición relativa al uso de sistemas automatizados. Otras conclusiones no pudieron ser abordadas en profundidad debido a limitaciones de tiempo. El debate dejó en evidencia la existencia de distintas perspectivas, destacándose, entre otros elementos, la conveniencia de una convención basada en principios, la relevancia de asegurar niveles adecuados de protección para las personas que realizan trabajo en plataformas digitales y la necesidad de mantener márgenes de flexibilidad que permitan considerar la diversidad de modelos de negocio, modalidades de trabajo y situaciones laborales existentes.

C. La Ley 21.431, regulaciones asociadas y esquema de protección social.

En esta sección se mencionan las principales normas de la ley N° 21.431, a fin de destacar sus elementos fundamentales. Luego, se presentan las principales reglamentaciones asociadas y se concluye presentando un esquema sobre el flujo de protección social, con especial énfasis en los trabajadores independientes de plataformas digitales, por su particularidad tributaria.

Los objetivos generales de la Ley 21.431 son los siguientes:

- Regular las relaciones entre los trabajadores de plataformas digitales y las empresas de plataformas digitales de servicios, mediante contratos especiales incorporados en un nuevo capítulo en el Título II del Libro Primero del Código del Trabajo.
- Establecer los contratos de trabajo de los trabajadores de plataformas dependientes y los contratos de prestación de servicios de los trabajadores de plataformas independientes. Respecto de estos últimos, se consagra su derecho a la cobertura de seguridad social y el respeto de sus derechos fundamentales.
- Consagrar el derecho de los trabajadores de plataformas dependientes e independientes a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes y ejercer derechos colectivos.

Aprobada y promulgada la Ley, añade al Código del Trabajo, en su Título II “De los contratos especiales” del Libro I, el Capítulo X “Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios”. Este capítulo, dividido en párrafos, se estructura de la siguiente manera:

1. Párrafo I, el cual establece definiciones sobre el Ámbito de aplicación (Art. 152 quáter P); y Actores de la relación laboral: empresa de plataforma digital de servicios y trabajador de plataformas digitales (Art. 152 quáter Q).

- A. Empresa de plataforma digital de servicios: Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros u otros.

No se considerarán como empresas de plataformas digitales de servicios para los efectos de este capítulo aquellas plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien

anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma.

- B. Trabajador de plataformas digitales: Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios. El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurran o no los requisitos establecidos en el artículo 7º del presente Código.

2. Párrafo II, el cual se refiere a las condiciones para la relación laboral de carácter dependiente: definición de relación laboral dependiente y las normas sobre dicha relación (Art. 152 quáter R); el contenido mínimo que debe señalar cada contrato de trabajo (Art. 152 quáter S); el deber de protección que tiene el empleador con su trabajador (Art. 152 quáter T); la definición de jornada de trabajo (Art. 152 quáter U); y la remuneración (Art. 152 quáter V).

3. Párrafo III, el cual se refiere a las condiciones para la relación laboral de carácter independiente: la definición de relación laboral independiente y las normas sobre dicha relación (Art. 152 quáter W); el contenido mínimo que debe señalar cada contrato de prestación de servicios (Art. 152 quáter X); el pago de honorarios, el tratamiento tributario, el pago mínimo por hora de trabajo y la cobertura de seguridad social (Art. 152 quáter Y); obligación de desconexión por parte de la empresa y la prohibición de la desconexión temporal como medida de sanción (Art. 152 quáter Z); obligación de comunicar el término de contrato de trabajo, casos en que aplica su anticipación y el derecho a reclamación por parte del trabajador (Art. 152 quinquies A); y la afectación de derechos fundamentales (Art. 152 quinquies B).

4. Párrafo IV, el cual refiere a las normas comunes para ambos tipos de relación laboral: la obligación de la empresa de informar contenidos mínimos sobre el servicio que prestará el trabajador antes que éste acepte prestarlo (Art. 152 quinquies C); el derecho a reserva de los datos del trabajador, el derecho a acceso a los datos personales sobre su desempeño laboral por parte del trabajador, el derecho a portabilidad de esa información y el derecho a acceso a la programación del algoritmo y la explicación sobre cómo opera (Art. 152 quinquies D); la prohibición de discriminación por parte del algoritmo (Art. 152 quinquies E); el derecho a la capacitación, la entrega de elementos de protección personal y la obligación de contar con un seguro de daños con una cobertura mínima (Art. 152 quinquies F); la base de cálculo de indemnizaciones legales (Art. 152 quinquies G); el derecho a la sindicalización y procedimientos de negociación colectiva (Art. 152 quinquies H); y la fiscalización de la Dirección del Trabajo y la sanción ante infracciones (Art. 152 quinquies I).

5. Disposiciones transitorias: establece la vigencia desde el 1 de septiembre de 2022; da un plazo de 3 años para el cumplimiento sobre porcentaje de chilenos trabajadores en la empresa; y mandata la emisión de un informe anual durante 3 años, por parte del Consejo Superior Laboral, sobre la implementación y aplicación de la ley, resultados y efectos de la distinción de la calificación entre trabajadores dependientes e independientes.

La Ley 21.431 se ve complementada por una serie de normativas de servicios, particularmente Superintendencia de Seguridad Social, Servicio de Impuestos Internos y Dirección del Trabajo.

A. Circulares de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)

La Circular N° 3688 de agosto de 2022, establece asistencia técnica dirigida a empresas de plataforma digitales de servicios. Específicamente establece que, los organismos administradores como parte de sus actividades de asistencia técnica para la prevención de los riesgos laborales, deberán realizar:

a) Actividades de difusión:

i. Actividad dirigida a difundir entre las empresas de plataforma digitales de servicios adheridas o afiliadas, las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas en la Ley N°21.431. Dicha actividad deberá realizarse durante el mes de septiembre de 2022, a través de medios digitales, por ejemplo, seminarios en línea, correos electrónicos informativos, publicaciones en sus sitios web, entre otros.

ii. Difundir a los trabajadores de plataformas digitales independientes, las prestaciones del Seguro de la Ley N°16.744 y los requisitos para acceder a su cobertura, considerando entre otros aspectos que respecto de los trabajadores independientes que perciben rentas del artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, las cotizaciones se pagan con cargo de las cantidades retenidas durante el proceso de declaración anual del Impuesto a la Renta, lo que otorga cobertura desde el 1° de julio del año del respectivo proceso de declaración del Impuesto a la Renta hasta el 30 de junio del año siguiente; que durante el periodo sin cobertura, así como cuando se encuentren exentos de la obligación de cotizar, pueden hacerlo en calidad de trabajadores independientes voluntarios. Todo lo anterior, teniendo presente lo señalado en la Letra D, Título II, Libro II, y en la Letra E, Título II, Libro VI.

b) Cursos y cápsulas informativas:

Los organismos administradores deberán confeccionar y poner a disposición de las empresas de plataformas digitales de servicios y de los trabajadores de plataformas digitales independientes afiliados, cursos dirigidos a la prevención de los siniestros de tránsito y los elementos de protección que deben utilizar, que aborden contenidos comunes y específicos dependiendo del tipo de conductor del vehículo respectivo.

Asimismo, deberán mantener un registro de los trabajadores que completaron el curso y proporcionar a los empleadores que lo soliciten, la información concerniente a sus trabajadores. Además, los cursos que se realicen se deberán registrar en el módulo de Capacitación de SISESAT, con la glosa “Programa de formación para trabajadores de plataformas digitales”.

Los organismos deberán confeccionar a lo menos tres cápsulas informativas, considerando el medio de transporte que utilice el trabajador (ciclos, motocicletas y automóviles), que aborden los elementos de seguridad que deben contar dichos medios de transporte y los elementos de protección personal que deben utilizar los trabajadores según corresponda. Dichas cápsulas deberán estar disponibles en sus respectivas páginas web.

c) Lista de chequeo de autoevaluación:

Los organismos administradores deberán proporcionar a las empresas de plataformas digitales de servicios de su adhesión o afiliación, el listado de autoevaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, cuando efectúen cualquier visita a una empresa de plataforma digital de servicios, deberán evaluar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo y, en caso de corresponder, deberán prescribir las medidas correctivas pertinentes.

d) Elementos de protección personal:

Conforme a las disposiciones de la Ley N°21.431, la empresa de plataforma de servicios deberá proporcionar un casco de protección, rodilleras y coderas para el trabajador de plataformas digitales que utilice una bicicleta o motocicleta para prestar sus servicios, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativa vigente, conforme a la Ley de Tránsito.

B. Dictámenes de la Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo, en octubre de 2022, emitió el Dictamen N°1831/39, fijando el sentido y alcance de la Ley N°21.431 sobre trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales. El pronunciamiento destacó la importancia de las nuevas tecnologías aplicadas al ámbito laboral y cómo van configurando escenarios inéditos ante los cuales el derecho del trabajo está respondiendo con esta nueva regulación legal, específicamente en relación con aplicaciones algorítmicas que utilizan las empresas de plataformas de servicios digitales en nuestro país, y destacó la subordinación como el elemento central para determinar la laboralidad de la relación entre las partes, a fin de determinar si se está ante un trabajador dependiente o independiente.

Respecto de este último punto, el dictamen identifica los indicios de laboralidad que deberán observarse para calificar a una relación de trabajo de plataformas digitales de servicios como una relación de trabajo dependiente:

“en el contexto del trabajo en plataformas digitales de servicios, se pueden identificar las siguientes manifestaciones de subordinación y dependencia generales y comunes, dado que el control sobre el trabajador de plataforma se realiza desde la distancia física, pero con cercanía tecnológica en el sentido que se determina tecnológicamente:

- a. La mediación de la demanda de consumidores o clientes en los pedidos que necesitan para ejecutar, y que reciben los trabajadores y trabajadoras en forma de notificaciones digitales;*
- b. Se determina qué tareas tienen que ejecutar, dónde y cuándo;*
- c. Se determina directa o indirectamente cuánto dinero se les pagará por la ejecución de tales tareas;*
- d. Controla directa o indirectamente la ejecución del trabajo y el desempeño de un trabajador en el trabajo, y.*
- e. La evaluación del trabajo realizado”.*

Por otra parte, bajo la definición de “trabajador independiente” entregada por la legislación, señala el mencionado dictamen que esta definición descarta el elemento de subordinación y dependencia. En efecto, el dictamen señala entonces que, para establecer que el trabajo se realiza de forma independiente, el artículo 152 quarter W del código del trabajo señala que la empresa de plataforma digital *“deberá limitarse a coordinar el contacto entre aquel y los usuarios de esta, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar, como un trabajador independiente, a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos”.*

En su momento, dicho pronunciamiento dio lugar a controversias judiciales que debieron zanjarse en la Corte Suprema, la que reafirmó la facultad interpretativa que tiene la Dirección del Trabajo para emitir el mencionado dictamen. De esta forma, el dictamen establece los elementos que deberán identificarse caso a caso para determinar la situación de dependencia y subordinación a la que se encuentra sujeto (o no) un trabajador o trabajadora de plataformas digitales de servicios, reforzándose el principio de primacía de la realidad en la calificación jurídica que establezcan las partes de un contrato en la calificación de dependiente o independiente.

Este es un aspecto que se debe continuar observando para responder a la pregunta sobre los efectos de la distinción de la calificación entre trabajo dependiente e independiente planteada por el legislador.

C. Resoluciones del Servicio de Impuestos Internos (SII)

La ley N° 21.431, en el inciso 3° del artículo 152 quáter Y del Código del Trabajo, faculta al SII de establecer, mediante resolución, otra forma de documentar los servicios prestados por los trabajadores de plataformas digitales a las empresas, distinta a la emisión de boleta a honorarios:

“Las empresas de plataforma digital de servicios deberán exigir que el trabajador de plataformas digitales independiente extienda la documentación tributaria que corresponde, tal como la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados a los usuarios, salvo que el Servicio de Impuestos Internos establezca, mediante resolución, otra forma de documentar la operación”.

Por lo anterior, la Subsecretaría del Trabajo solicitó al SII un pronunciamiento en la materia¹, que derivó en la firma y publicación, por parte de su director, de la Resolución Ex. N°132, que instruye sobre la forma de documentar los servicios prestados en condición de independencia a plataformas digitales:

“Los contribuyentes calificados como empresas de plataforma digital de servicios, domiciliadas o residentes en Chile, que tengan trabajadores independientes de acuerdo con el Párrafo III del Capítulo X del Título II del Código del Trabajo y que paguen rentas a dichos trabajadores por servicios prestados a los usuarios de la plataforma, deberán otorgar como comprobante de pago por los servicios referidos, boletas de prestación de servicios de terceros electrónicas, de aquellas referidas en la Resolución Ex. N° 112 de 2004, o aquella que la reemplace, con las siguientes particularidades (...)

(...) Los documentos señalados en el resolutivo N° 1 deberán ser emitidos por el monto del honorario que corresponde al trabajador independiente, contemplando siempre una retención según la tasa aplicable de acuerdo con el 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”.

Esta acción normativa vía resolución por parte del Servicio de Impuestos Internos, como se verá a lo largo del informe, es crucial para el cumplimiento de la Ley N°21.431, en tanto establece que la retención deberá recaer en las plataformas digitales, no en el trabajador o trabajadora, lo que facilita la acción formalizadora en un sector que muestra altos niveles de informalidad. Adicionalmente, la leyenda “Servicios según Ley N° 21.431” de las boletas de honorarios ha permitido identificar el número de boletas y trabajadores de plataformas digitales de servicios en esta evaluación de la Ley 21.431, tal como fue solicitado por el Consejo Superior Laboral en la primera evaluación de la Ley.

Luego de algunos meses, el Servicio de Impuestos Internos publicó una nueva Resolución Exenta, N°101 de 2024, que determina que *“las empresas de plataforma digital de servicios, sin domicilio ni residencia en Chile, que tengan trabajadores*

¹ ORD. N°755/2023 de la Subsecretaría del Trabajo.

independientes (...) y que paguen rentas a dichos trabajadores por servicios prestados a los usuarios de la plataforma, deberán otorgar como comprobante de pago por los servicios referidos, boletas de prestación de servicios de terceros electrónicas”.

Además, la normativa establece que la plataforma digital deberá designar a un representante en Chile, que deberá emitir masivamente las boletas de prestación de servicios de terceros electrónicas, a cada uno de los trabajadores independientes por los servicios prestados por cada trabajador independiente en el mes calendario inmediatamente anterior. Por último, la normativa añade que

“los referidos documentos 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 en arcas fiscales por el representante”.

La resolución del N°101/2024 del SII entró en vigor el primer día del mes posterior a los tres meses de publicada en el Diario Oficial, esto es el 01 de marzo de 2025.

D. Flujo de la protección social para trabajadores independientes de plataformas

Con la Ley 21.431 las y los trabajadores de plataformas digitales se suman al esquema de protección social ya existente en el país para los trabajadores independientes, teniendo las siguientes coberturas: seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (ATEP); pensiones de invalidez, sobrevivencia y vejez, cuota mortuoria (Sistema AFP); sistema de salud (Fonasa o Isapre); seguro SANNA (licencia médica); y asignaciones familiares². La particularidad tiene que ver con el proceso de emisión de las boletas de honorarios regulado por el SII y descrito en el apartado previo, el cual se integra al siguiente esquema o flujo que le permite a un trabajador acceder a la seguridad social:

² La cotización y acceso al Seguro de Desempleo es exclusivo para los trabajadores dependientes regulados por el Código del Trabajo.

Tabla 2. Plano de servicio para trabajadores independientes de plataformas digitales
(Ley 21.431)

Pasos:	0. Firma contrato	1. Implementación de servicios	2. Generación BTE'S	3. Retención y pago impuesto por empresa	4. Operación renta en año siguiente	5. Acceso a seguridad social
Descripción	Antes de activarse la cuenta, debe firmarse el contrato de prestación de servicios entre trabajador independiente y empresa	Usuario solicita servicio a través de la aplicación. Se le asigna el servicio al trabajador, previa aceptación de su parte.	Empresa de plataforma emite boleta electrónica por los servicios desarrollados por trabajador, los que pueden acumularse en no más de un mes.	Empresa retiene el porcentaje vigente al monto de la BTE's, la cual debe ser completamente enterada al SII.	Trabajador ingresa al sitio del SII, activa cuenta y hace declaración de renta, en fechas establecidas por servicio (abril – mayo, por lo general)	Por doce meses, desde julio del año de la declaración y hasta junio del año siguiente, trabajador accede a coberturas previsionales.
Interfaz	Plataforma digital o papel.	Plataforma digital y lugar de los servicios	Directo en SII o través de empresa contratista		Web SII	Sitios web de servicios
Responsabilidad	Empresa de plataforma	Trabajador de plataforma	Empresa de plataforma. Requiere gestión de empresa en el SII.	Empresa de plataforma	Empresa de plataforma	Entidades previsionales públicas y privadas.
Resultado	CPS firmado. Una copia en trabajador y otra en empresa.	Usuario recibe satisfactoriamente el servicio	BTE's registradas por el SII	Trabajador recibe pago por servicios, descontada la retención.	¿Trabajador recibió más de 5 IMM el año de referencia? Si -> se pagan cotizaciones	Trabajadores cubiertos ante contingencias como enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, riesgos laborales y muerte.
Normativa	Ley 21.431	Ley 21.431	Ley 21.431 REX SII 134/2023	Ley 21.431 REX SII 134/2023	Ley 21.133	Ley 21.133

Fuente: Elaboración propia en base a revisión de normativa.

D. Organizaciones sindicales de plataformas constituidas en Chile

A continuación, se presentan las distintas organizaciones sindicales activas en el sector. Según información registrada por la Dirección del Trabajo, estas corresponden a más de 20 organizaciones y se detallan en la Tabla 3.

Tabla 3. Organizaciones sindicales activas en la economía de plataformas digitales de servicios regulada por la Ley 21.431.

Nombre	RSU	Estado	Tipo	Empresa	Contrato vigente
SINDICATO DE EMPRESA CORNERSHOP CHILE	13121198	ACTIVO	Empresa	UBER CHILE RESEARCH & DEVELOPMENT SPA (77643136-2)	Si
SINDICATO DE TRABAJADORES ABAN S.A.	5061152	ACTIVO	Empresa	ABAN S.A. (96898670-8)	Si
SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS REPARTIDORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE IQUIQUE SINTREDAPP - IQUIQUE	1010835	ACTIVO	Otros ³	n/a	No
SINDICATO DE TRABAJADORES DE APLICACIONES GRECO DE LA CUARTA REGION	4040532	ACTIVO	Otros	n/a	No
SINDICATO GRUPO REGIONAL DE TRABAJADORES DE APLICACIONES DE LA REGION DE VALPARAÍSO GRECO APP. V	5080383	ACTIVO	Otros	n/a	No
FEDERACIÓN DE GRUPOS REGIONALES DE TRABAJADORES DE APLICACIONES DE CHILE	5080386	ACTIVO	Otros	n/a	No
SINDICATO DE GRUPO REGIONAL DE CONDUCTORES DE APLICACIONES DE LA REGIÓN DE O'HIGGINS, (GRECO APP O'HIGGINS)	6010985	ACTIVO	Otros	n/a	No
SINDICATO DE GRUPO REGIONAL DE TRABAJADORES DE APLICACIONES DE LA SEXTA REGIÓN (GRECO APP SEXTA REGIÓN)	6011043	ACTIVO	Otros	n/a	No
SINDICATO DE GRUPO REGIONAL DE CONDUCTORES DE APLICACIONES DEL MAULE, (GRECO APP MAULE)	7010767	ACTIVO	Otros	n/a	No
SINDICATO DE GRUPO REGIONAL DE CONDUCTORES DE APLICACIONES INDEPENDIENTES DEL BIO BIO	8011221	ACTIVO	Otros	n/a	No
SINDICATO REGIONAL DE CONDUCTORES DE APLICACIONES DE LA ARAUCANIA	9010821	ACTIVO	Otros	n/a	No

³ La Circular N°2000-199-2023 de agosto de 2024 del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo emitió instrucciones para facilitar, unificar criterios y promocionar la constitución de organizaciones sindicales: a) Garantizar la voluntad constituyente sindical. b) Actualiza el Registro del SIRELA: "Sindicato otros".

SINDICATO GRUPO REGIONAL DE CONDUCTORES DE APLICACIONES DE PUERTO MONTT	10011443	RECESO	Otros	n/a	No
SINDICATO OTROS NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIO Y APLICACIONES DE TRABAJO (SINTAPP)	13081393	ACTIVO	Interempresa	n/a	No
SINDICATO DE GRUPO REGIONAL DE CONDUCTORES DE APLICACIONES GRECO APP METROPOLITANA	13015307	ACTIVO	Otros	n/a	No
SINDICATO REGIONAL DE CONDUCTORES DE APLICACIONES INDEPENDIENTES DE ÑUBLE	16010547	ACTIVO	Otros	n/a	No
SINDICATO NUMERO 1 DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE CONDUCTORES DE APLICACIONES (SINCAPP)	13081380	ACTIVO	Interempresa	n/a	No
SINDICATO GRUPO REGIONAL DE TRABAJADORES DE APLICACIONES DE LA REGION DE ANTOFAGASTA (SINDICATO GRECO APP ANTOFAGASTA)	2011446	ACTIVO	Otros	n/a	No
SINDICATO DE GRUPO REGIONAL DE CONDUCTORES DE APLICACIONES INDEPENDIENTES DE TARAPACA	1010818	ACTIVO	Otros	n/a	No
SINDICATO DE CONDUCTORES DE APLICACION (CONAMAG)	12010411	ACTIVO	Otros	n/a	No
SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES CONDUCTORES DE APLICACIONES-SINCAV VALDIVIA	14010735	ACTIVO	Otros	n/a	No
SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES GRUPO REGIONAL DE CONDUCTORES DE APLICACIONES REGIÓN ARICA Y PARINACOTA	15010638	ACTIVO	Otros	n/a	No
SINDICATO INDEPENDIENTE GRECO APP REGION DE VALPARAISO	5061157	ACTIVO	Otros	n/a	No

Fuente: Registros administrativos entregados por la Dirección del Trabajo.

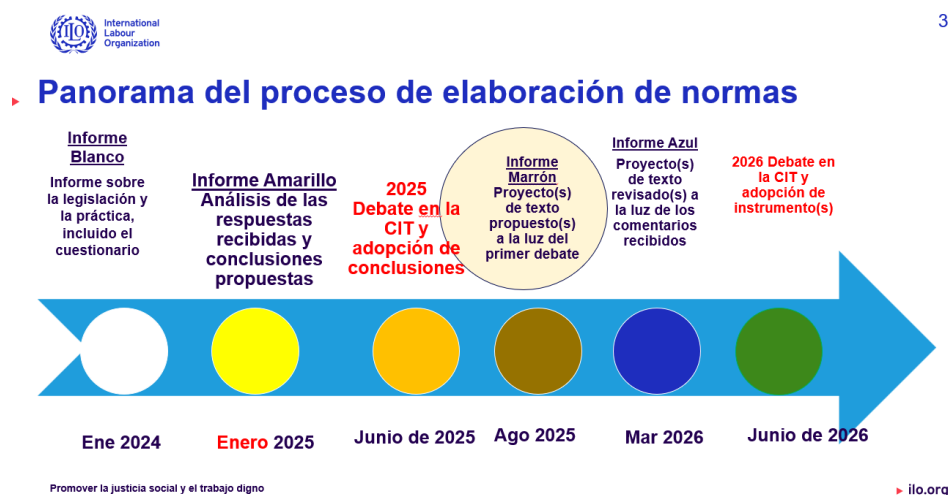
3.- Sesiones y materias tratadas en subcomisión

Primera sesión – ordinaria (06 de octubre de 2025)

Se presentan los antecedentes de la Subcomisión de Plataformas Digitales del Consejo Superior Laboral, por parte de la secretaría técnica. Luego, se elige a los coordinadores, quedando Sebastián Hurtado (CPC) como coordinador hasta fines de noviembre y Angélica Salvado (CUT) como subcoordinadora hasta la misma fecha, luego se invierten los roles. Adicionalmente, se aprueba el calendario de trabajo 2025-2026 y la estructura del tercer informe de evaluación de la Ley 21.43, que ha orientado la elaboración del presente documento.

Segunda sesión – ordinaria (13 octubre 2025)

Participan Nuno Cunha y Sonia Gontero de OIT, con el objetivo de presentar el Informe Marrón (v. 3) de OIT: “*Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*”. La presentación comenzó con una revisión de las normas de la OIT, indicando todo el flujo que estas deben seguir para ser adoptadas:



Luego, se señalan los resultados de la Conferencia Internacional del Trabajo 2025 en materia de plataformas digitales. Se señala que el Comité de Conferencia (integrado por gobiernos, empleadores y trabajadores) llegó a los siguientes acuerdos:

- que las normas debían adoptar la forma de un convenio acompañado de una recomendación
- sobre las definiciones, el alcance de las normas y una disposición relativa al uso de sistemas automatizados.

Las demás conclusiones no se debatieron debido a limitaciones de tiempo. Algunas ideas clave del debate fueron alcanzar una convención basada en principios; la importancia de garantizar una protección adecuada a todos los trabajadores de plataformas digitales; y la importancia de la flexibilidad para adaptarse a la diversidad de modelos de negocio, modalidades de trabajo y situaciones laborales de los trabajadores.

El Informe Marrón fue publicado por OIT el 15 de agosto de 2025, acompañado de un formulario para respuesta, que incluye comentarios de la Oficina. Contiene los borradores de un convenio y una recomendación para que los constituyentes los examinen. La OIT invita a gobiernos, empleadores y trabajadores a compartir sus opiniones sobre los textos. Se concluye indicando que las respuestas al Informe Marrón deben enviarse antes del 14 de noviembre de 2025.

Tercera sesión – ordinaria (24 de octubre 2025)

La secretaría técnica presenta los resultados de la primera y segunda evaluación de la Ley 21.431, cuyos enlaces se encuentran en la bibliografía del presente informe. Luego, el Gobierno a través de MINTRAB presenta sus comentarios al Informe Marrón de OIT, con el objeto de que en una próxima sesión antes del 14 de noviembre los trabajadores y empleadores presenten sus propios comentarios⁴. Finalmente, se presentan los varios: Cronograma y recordatorio de nominar a representantes expertos/as hasta el 31 de octubre; se presenta el estado de avance del estudio tipo Delphi; se comenta el Seminario IA y Trabajo del 10 de octubre, indicando que existe registro audiovisual y notas disponibles.

Desde el 03 de noviembre al 24 de noviembre se tuvieron cuatro sesiones abiertas, donde cada sector invitó a expertos/as en plataformas digitales, para que presenten datos, experiencias y recomendaciones relevantes para la evaluación de la Ley 21.431. Cada sector -gobierno, empleadores y trabajadores- tuvo la oportunidad de nominar a cinco expertos/as para que participasen en una de las cuatro sesiones. A continuación, se presenta el detalle de cada sesión, indicando el nombre de los/as invitados/as y un enlace a sus respectivas presentaciones.

⁴ Estos comentarios por parte de trabajadores y empleadores fueron enviados por escrito y de forma separada. Estos fueron revisados por gobierno y evaluados y considerados para la respuesta oficial.

Cuarta sesión y primera presentación de expertos/as (03 de noviembre 2025)

Participaron de esta sesión Alberto Coddou⁵, Crisbel López⁶ y Marcela Sabat⁷. Las presentaciones se pueden descargar apretando el nombre de cada experto/a y también se encuentran en los anexos.

La exposición de [Alberto Coddou](#) se centró en analizar la relación entre la regulación del trabajo en plataformas digitales contenida en la Ley 21.431 y la normativa sobre protección de datos personales establecida en la Ley 21.719. En su presentación, abordó algunas dificultades identificadas en la aplicación de la Ley 21.431 y los desafíos institucionales asociados a su implementación, en particular en lo referido al rol de la Dirección del Trabajo. Asimismo, se refirió a los desafíos probatorios que podrían presentarse en eventuales controversias vinculadas a alegaciones de discriminación algorítmica.

La presentación de [Crisbel López](#) abordó la situación actual de los trabajadores de plataformas de delivery en Chile, dando cuenta del crecimiento sostenido del sector y de la alta participación de personas migrantes. En su exposición, identificó una serie de fenómenos laborales persistentes, tales como la precariedad, la informalidad y los riesgos asociados al trabajo en el espacio público. Finalmente, expuso la existencia de vacíos regulatorios y planteó propuestas orientadas a mejorar las condiciones de trabajo de quienes se desempeñan en este ámbito.

Por su parte, [Marcela Sabat](#) presentó la posición de Alianza IN respecto de la implementación de la Ley 21.431. En su intervención, señaló que las empresas asociadas al gremio cumplen con la normativa vigente y destacó que la ley reconoce dos modalidades de prestación de servicios —trabajo dependiente e independiente—, así como su contribución a la formalización laboral en el sector. Asimismo, indicó que las brechas de cumplimiento laboral se vinculan, en parte, a diferencias en la comprensión de los derechos por parte de los trabajadores, y formuló recomendaciones orientadas a fortalecer la comunicación y difusión de la normativa.

⁵ Abogado, Doctor en filosofía de la University College of London. Académico de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Invitado por sector gobierno.

⁶ Presidenta del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Aplicaciones y Plataformas de Servicio (Sintapp). Invitada por sector trabajadores (CUT).

⁷ Abogada. Directora ejecutiva del gremio de empresas Alianza In. Exdiputada y Exsenadora por la Región Metropolitana. Invitada por sector empleadores (CPC).

Quinta sesión y segunda presentación de expertos/as (10 de noviembre 2025)

En calidad de personas expertas invitadas, participaron en esta sesión Arturo Arriagada⁸, Ángel Martín Caballero⁹ y Mariana Alcérreca¹⁰. Las presentaciones se pueden descargar apretando el nombre de cada experto/a y también se encuentran en los anexos.

La exposición de [Arturo Arriagada](#) se centró en el análisis de las condiciones laborales de conductores y repartidores que se desempeñan en plataformas digitales en Chile, desde la perspectiva del trabajo justo. En su presentación, abordó la experiencia del proyecto FairWork, el cual evalúa las condiciones laborales en plataformas digitales a partir de cinco principios: pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa.

Por su parte, [Ángel Martín Caballero](#) abordó el surgimiento del trabajo en plataformas digitales y la respuesta regulatoria desarrollada en Chile, con especial énfasis en la Ley 21.431. En su exposición, examinó los principales avances y limitaciones de la normativa en materias tales como formalización laboral, salario mínimo, transparencia algorítmica, salud y seguridad en el trabajo, sindicalización y determinación de la naturaleza de la relación laboral.

Finalmente, [Mariana Alcérreca](#) presentó un análisis sobre la realidad laboral de los trabajadores de plataformas digitales, en particular de repartidores, a partir de un estudio realizado por Mutual de Seguridad para periodo 2021-2023. Asimismo, expuso estadísticas de siniestralidad correspondiente al periodo 2022-2025, detallando sus principales causas, y dio cuenta de experiencias de colaboración desarrolladas con una empresa de plataformas digitales.

⁸ Doctor en Sociología y Profesor Asociado en la Escuela de Comunicaciones y Periodismo de la Universidad Adolfo Ibáñez. Investigador de Fairwork y el Núcleo Milenio del Futuro del Trabajo. Invitado por sector gobierno.

⁹ Phd. Universidad de Manchester. Work & Equalities Institute, Alliance Manchester Business School. Invitado por sector trabajadores (CUT).

¹⁰ Gerente de Asuntos Corporativos, Mutual de Seguridad. Ingeniera comercial, Pontificia Universidad Católica de Chile. Invitado por sector empleadores (CPC).

Sexta sesión y tercera presentación de expertos/as (17 de noviembre 2025)

En esta sesión de personas expertas participaron David Bravo¹¹, Fernando Arab¹², Francisca Gutiérrez¹³ y Sergio Santibáñez¹⁴. Las presentaciones se pueden descargar apretando el nombre de cada experto/a y también se encuentran en los anexos.

La exposición de [Francisca Gutiérrez](#) abordó los avances y limitaciones de la Ley 21.431 que regula el trabajo en plataformas digitales en Chile, a partir de investigaciones recientes basadas en entrevistas, técnicas de *shadowing*, encuestas, revisión de prensa y análisis comparado en cuatro países. En su presentación, sostuvo que los desafíos observados en la aplicación de la normativa no se explican únicamente por dificultades de implementación, sino que se vinculan a factores estructurales y sociotécnicos propios del trabajo en plataformas, planteando una necesidad de revisar el diseño regulatorio vigente.

Por su parte, [David Bravo](#) analizó la evolución del mercado laboral asociado a las Empresas de Aplicación de Transporte (EAT) en Chile, así como el comportamiento de usuarios y la dinámica de los viajes, utilizando información producida por el Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales. El análisis se basó en encuestas especiales aplicadas a conductores y hogares, datos innominados provistos por Uber y microdatos de viajes correspondientes al periodo 2013-2025. La presentación dio cuenta de la relevancia cuantitativa del sector en el mercado laboral.

En su presentación, [Sergio Santibáñez](#), abordó la aplicación de la Ley 21.431, situándola en su contexto nacional e internacional. Asimismo, expuso el marco doctrinario y los criterios inspectivos utilizados por la institución, la experiencia derivada de dos programas de fiscalización implementados durante el año 2025, las principales brechas detectadas y los aprendizajes obtenidos, junto con oportunidades de mejora. En este contexto, se relevó la importancia de continuar diversificando las estrategias de fiscalización y ampliar su alcance para asegurar el cumplimiento integral de la normativa.

Finalmente, [Fernando Arab](#) analizó la regulación del trabajo en plataformas digitales en Chile, con énfasis en la Ley 21.431. En su exposición, destacó la normativa como

¹¹ Economista por la Pontificia Universidad Católica de Chile y Master en Economía por la Universidad de Harvard. Académico de la Facultad de Ciencias Sociales y Director del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Invitado por sector empleadores (CPC).

¹² Abogado. Fue Subsecretario del Trabajo del Gobierno de Chile entre los años 2013 y 2014, y 2018 y 2022. Socio Arab Abogados. Invitado por sector empleadores (CPC).

¹³ Académica de la Universidad Austral de Chile. Socióloga por la Universidad de Chile, Magister y Doctora en Sociología por la École des Études en Sciences Sociales (EHESS, Paris) Invitado por sector trabajadores (CUT).

¹⁴ Abogado. Director de la Dirección del Trabajo de Chile. Invitado por sector gobierno.

un avance relevante en materia de protección y formalización del trabajo en plataformas, señalando la necesidad de introducir ajustes que permitan consolidar una regulación equilibrada entre innovación tecnológica, flexibilidad y resguardo efectivo de los derechos laborales. Asimismo, subrayó la importancia de avanzar hacia una regulación internacional, particularmente en el marco del convenio de la OIT actualmente en discusión, planteando que la experiencia chilena podría constituir un referente en dicho proceso.

Séptima sesión y cuarta presentación de expertos/as (24 de noviembre 2025)

En esta sesión participaron Juan Bravo¹⁵, Antonio Stecher¹⁶, Michel Alvarez¹⁷ y Felipe Ossandon¹⁸. Las presentaciones realizadas se encuentran disponibles para su descarga a través del nombre de cada persona expositora y, asimismo, se incorporan como anexos al presente informe.

La exposición de [Juan Bravo](#) se centró en la caracterización del empleo en plataformas digitales de servicios, utilizando principalmente información proveniente de la Encuesta Nacional de Empleo (INE). En su presentación, abordó aspectos metodológicos de la medición oficial de la informalidad, señalando posibles limitaciones para capturar mecanismos propios del sector, tales como la emisión de boletas por terceros. Asimismo, examinó la situación del subempleo, indicando que este presenta una mayor incidencia entre trabajadores de plataformas digitales.

Por su parte, [Antonio Stecher](#) abordó los avances y desafíos de la Ley 21.431 a partir de investigaciones recientes sobre el trabajo en plataformas digitales. En su presentación, se refirió a los efectos de la normativa en la instalación de un marco regulatorio para el sector, el desarrollo de instancias de diálogo social y ciertos avances en formalización y acceso a la seguridad social. Asimismo, dio cuenta del surgimiento de organizaciones sindicales sectoriales y de una mayor percepción de la existencia de reglas que regulan esta actividad. Junto con ello, identificó brechas en la aplicación de la ley, vinculadas a prácticas de sanción o desconexión, ausencia de mecanismos efectivos de reclamación, transferencia de riesgos hacia los

¹⁵ Economista. Magister en Economía con mención Macroeconomía de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP) y Docente de la Facultad de Administración y Economía de la Universidad Diego Portales. Invitado por sector empleadores (CPC).

¹⁶ Psicólogo y Magíster en Filosofía Política de la Universidad de Chile. Doctor en Psicología Social de la Universidad Autónoma de Barcelona. Decano Facultad de Sociología Universidad Diego Portales. Invitado por sector gobierno.

¹⁷

¹⁸ Asesor sindical CUT. Magister en Gestión y Políticas Públicas Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile.

trabajadores, limitaciones en la regulación del tiempo de espera y desafíos asociados al uso de algoritmos, así como tensiones con otras regulaciones sectoriales.

[Michael Alvarez](#) analizó las condiciones laborales de conductores y repartidores de plataformas digitales en Chile desde la perspectiva sindical, destacando las limitaciones de la Ley 21.431, especialmente la distorsión del ingreso líquido al calcularse sobre ingresos brutos sin descontar costos reales, lo que excluye a trabajadores de beneficios sociales, y la insuficiencia del mecanismo de ingreso mínimo más 20% para cubrir gastos operativos, reforzando la precariedad laboral. Asimismo, se subrayó la gestión algorítmica y la opacidad contractual como obstáculos para la negociación colectiva, junto al cese arbitrario mediante bloqueos unilaterales sin mediación humana ni acceso efectivo a protección social. La exposición también identificó riesgos psicosociales, físicos, médicos y territoriales asociados al trabajo en plataformas. Finalmente, Álvarez propuso recomendaciones orientadas a fortalecer la transparencia, la seguridad social integral, una gestión justa que permita la negociación colectiva, y mayores garantías en salud laboral, seguridad patrimonial y acceso regional a atención presencial.

[Felipe Ossandon](#) realizó una revisión al contexto de discusión y elaboración de la ley 21.431, poniendo énfasis en la introducción y expansión de plataformas digitales, y el debate legislativo en torno a las formas de trabajo de plataformas. Pone énfasis en la acción de fijar laboralidad, lo cuales recomienda debiese ser normados desde la Dirección e Inspección del Trabajo, promoviendo su mejora en términos de fiscalización y a partir de la jurisprudencia general en la materia. Para ello, se recomienda mejorar la implementación de estas fiscalizaciones, la definición de criterios de laboralidad y la transparencia algorítmica. Destaca espacios vacíos relativos a la formalización ante situaciones irregulares como migración, la seguridad en los espacios urbanos y la protección del trabajador. Propone un enfoque centrado en garantía de derechos, especialmente a partir de la presunción de laboralidad, para la comprensión de la normativa.

[Vicente Silva](#) en su presentación propuso un análisis a los déficits asociados a la protección social en el trabajo de plataformas digitales a nivel global, poniendo énfasis en la experiencia nacional. Desde este enfoque analizó el rol de la protección social en la ley 21.431, entendiendo su objetivo formalizador y de ampliación de acceso a protección social. Señaló que existen desafíos relativos a trabajo decente y de función protectora de la normativa, más allá de la seguridad ocupacional. Destaca la necesidad de sostener un diálogo continuo con la academia en esta y otras materias relativas a las políticas laborales.

Octava sesión ordinaria (15 de diciembre 2025)

En esta sesión participaron Patricio Muñoz, subdirector de Asistencia al Contribuyente del Servicio de Impuestos Internos (SII) y José Francisco Castro, Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

La presentación de Patricio Muñoz abordó el régimen de Boleta de Honorarios Electrónica y de Boleta de Prestación de Servicios de Terceros Electrónica, incluyendo una revisión de la normativa aplicable a las plataformas digitales de servicios y la presentación de información sobre las boletas registradas en este sector.

Por su parte, José Francisco Castro expuso la aplicación de la Ley 21.431 a los trabajadores y trabajadoras de empresas de plataformas digitales de servicios, con énfasis en las disposiciones relativas a seguridad y salud en el trabajo. En su intervención, presentó los principales contenidos de la Circular N°3688 de la SUSESO.

Finalmente, la secretaría técnica realizó una presentación de los avances del borrador del tercer informe de evaluación de la Ley 21.431, el cual fue remitido a la coordinación de la subcomisión con fecha 15 de diciembre. En la sesión se acordó realizar una nueva reunión el 29 de diciembre, con el objeto de presentar nuevos avances por parte de la Secretaría Técnica y permitir que los integrantes de la subcomisión formulen comentarios y expongan posibles recomendaciones a incorporar en el informe final.

Novena sesión ordinaria (29 de diciembre 2025)

La CPC presenta sus comentarios al borrador de informe, modificándose la estructura del documento en dos aspectos: (1) Estudio Delphi pasa a los anexos; (2) Intervenciones de expertos/as invitados/as se sintetizan y se hace referencia a las presentaciones en los anexos.

Décima sesión – ordinaria (05 de enero de 2026)

Se aprueba el borrador de Informe, luego de implementarse ajustes menores de forma. Luego, la CUT presenta su propuesta de conclusiones y recomendaciones.

Se adoptan los siguientes acuerdos para el último apartado del presente informe:

- Se buscará alcanzar acuerdos tripartitos en materias sustanciales. Estos acuerdos quedarán registrados como conclusiones y recomendaciones del Informe. Cada sector tendrá la oportunidad de incluir como anexo sus propias perspectivas y recomendaciones en materias en las que no se alcanzó acuerdo.

- Se presentará en informe el hallazgo de la prevalencia de los independientes, pero no respecto de recomendaciones.
- Se reconocerán avances en formalidad laboral, pero está el desafío de la protección oportuna en materia de salud y seguridad, que actualmente se da con rezago. Se recomendará la necesidad de que exista protección desde el día 1 de la retención en los independientes, sin pronunciamiento sobre el mecanismo específico para lograrlo.
- Se recomendará la necesidad de crear una unidad o dpto. que aborde el tema de plataformas en particular en la Dirección del Trabajo.
- Se debe crear un registro de contratos. Una tercera copia debe quedar en el Estado para fines de fiscalización. Esto implica modificar la Ley 21.431, entre otros motivos, porque debe estandarizarse a la Ley de Datos Personales.
- Se debe hacer un seguimiento permanente a la Ley y, sobre todo, a la evolución de la economía de plataformas. Se propondrá al Consejo Superior Laboral el crear una subcomisión “permanente” (por hasta 12 meses, con posibilidad de renovación).
- A través de instituciones del Estado se debe capacitar y educar a trabajadores en la materia.

Undécima sesión – ordinaria (19 de enero de 2026)

CPC y Ministerio del Trabajo y Previsión Social presentan sus propuestas de conclusiones y recomendaciones. Además, se presentan comentarios al informe del representante de las empresas de menor tamaño en el Consejo Superior Laboral (recibidos vía correo electrónico), aceptándose los comentarios de generar recomendaciones para disminuir la informalidad laboral e incluir información sobre el porcentaje de trabajadores extranjeros, con la Encuesta Nacional de Empleo¹⁹.

Se aprueba el texto de conclusiones y recomendaciones, el cual se incluye como apartado final del Informe N°3 ya aprobado.

Se espera presentar el Informe en una próxima sesión del Consejo Superior Laboral (23 de enero de 2026).

¹⁹ La subcomisión no acepta reordenar la estructura del informe, adelantando las conclusiones para el inicio. Por último, se solicitó información a la Comisión Nacional de Seguridad del Tránsito (CONASET) sobre el número de siniestros en los que se han visto involucrados vehículos que operan en plataformas digitales. Sin embargo, desde el MTT se respondió que las variables solicitadas no se encuentran registradas en la información que les otorga Carabineros de Chile.

Seminario “Inteligencia Artificial: desafíos regulatorios”

Por último, es importante mencionar el Seminario “Inteligencia Artificial: desafíos regulatorios”, realizada el 10 de octubre de 2025²⁰, que tuvo una mesa dedicada a la discusión sobre la regulación del trabajo de plataformas digitales. La instancia fue organizada por el Núcleo Milenio sobre la Evolución del Trabajo (MNEW), Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo (PEPET) de la Universidad Diego Portales (UDP) y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB). En la instancia participaron diversos académicos, representantes de OIT, el director del Trabajo y representantes de la CUT y CPC, organizaciones parte de la Subcomisión de Plataformas Digitales del Consejo Superior Laboral.



El encuentro -realizado en el Auditorio de la Facultad de Psicología UDP- buscó responder una pregunta central: ¿cómo avanzar hacia una regulación de la inteligencia artificial que combine innovación, productividad y condiciones laborales justas? Para esto, se convocaron a representantes del mundo académico, sindical, empresarial y público para analizar los impactos de la inteligencia artificial en el empleo y los desafíos que enfrenta su regulación en Chile y el mundo. Las principales conclusiones de la jornada se encuentran en el sitio web del [M-NEW](https://www.mnew.cl/).

²⁰ Transmisión online fue grabada y está disponible en:
<https://www.youtube.com/watch?v=iVWaLZfYHhc>

4.- Programas de fiscalización de la Dirección del Trabajo

Durante el año 2025 la Dirección del Trabajo implementó dos Programas de Fiscalización, coordinados por la Unidad de Procesos de Fiscalización Focalizada del Departamento de Inspección.

El primer programa del año fue instruido por el Oficio Circular N°2000-90/2025, extendiéndose entre los meses de marzo y mayo de 2025. Esta se centró en los trabajadores de delivery o riders, que se desempeñan en motocicletas, bicicletas o vehículos particulares, para la entrega de mercancías, paquetes o documentos, por cuenta de una o más plataformas digitales, así como en trabajadores dedicados a la preparación y entrega de pedidos en supermercados o tiendas de retail (“pickers”). Sus principales resultados fueron reportados en el Segundo Informe de Evaluación de la Ley 21.431 del Consejo Superior Laboral.

El segundo programa del año fue instruido por el Oficio Circular N°2000-422/2025, extendiéndose entre los días 10 y 30 de noviembre del año 2025. Según señala un Informe del Servicio con los resultados del proceso de fiscalización (Dirección del Trabajo, 2025), este segundo proceso puso su foco en el funcionamiento de las casas matrices de las empresas de plataformas, dados los resultados del primer proceso.

Este segundo programa fue ejecutado por la Unidad de Procesos de Fiscalización Focalizada del Departamento de Inspección, en coordinación específica con la Dirección Regional Metropolitana Oriente de la Dirección del Trabajo, zona geográfica donde se concentran las casas matrices de las empresas de plataformas conforme a los resultados obtenidos del primer programa. El objetivo de este programa fue verificar el cumplimiento de las normas laborales en aquellos sectores que se caracterizan por emplear trabajadores independientes para prestar servicios bajo el esquema de plataformas digitales, con énfasis en la investigación de las condiciones administrativas y de gestión de algoritmos desde las oficinas o casas matrices de las empresas de plataformas, buscando una aproximación más detallada respecto del primer programa.

El programa de fiscalización se orientó a las siguientes materias específicas:

- Artículo 152 quáter “X” letra “B”, sobre las condiciones que determinan el precio de los servicios, en particular la transparencia respecto de los multiplicadores, las tarifas por hora, el tratamiento de las propinas y otros aspectos relacionados con el ingreso final.
- Artículo 152 quáter “X”, referido a los contratos de trabajo de trabajadores independientes, específicamente la letra “H”, sobre la designación de un canal oficial para presentar objeciones y reclamos, en particular para resolver dudas

sobre bloqueos y contar con una oficina presencial donde recurrir en caso de necesidad.

- Artículo 152 quáter “X” letra “I”, sobre las causales de terminación de contrato y las medidas de reclamación frente a dicha terminación.
- Artículo 152 quáter “Y”, sobre ingresos, específicamente el párrafo cuarto, relativo a que el valor de los servicios no sea proporcionalmente inferior al ingreso mínimo mensual.
- Artículo 152 quinquies “F” letra “C”, sobre el seguro de daños con cobertura mínima de 50 UF, para conocer las condiciones en que se otorga, los requisitos y características que permiten el acceso de los/as trabajadores/as a este beneficio.
- Artículo 152 quinquies “D”, sobre transparencia y derecho a la información de los datos personales, específicamente el segundo párrafo, relativo al mecanismo para solicitar a la empresa los datos de los trabajadores, en especial aquellos vinculados con la calificación que afecta su ingreso.
- Artículo 152 quinquies “D”, cuarto párrafo, sobre el acceso a los mecanismos de asignación de tareas, funciones u otras variables que impacten las condiciones de trabajo y los ingresos.
- Artículo 152 quinquies “F”, sobre capacitación y entrega de elementos de protección personal, particularmente la letra “B”, en cuanto a los elementos entregados y las condiciones bajo las cuales se resguarda la vida y seguridad de los y las trabajadoras.

Todo lo anterior, sin perjuicio de otras materias de carácter laboral, previsional o de salud y seguridad que pudieran constatarse durante el procedimiento inspectivo.

La fiscalización contemplada en este segundo programa se orientó a dos tipos de trabajadores:

- Trabajadores de delivery o “riders”, que se desempeñan en motocicletas, bicicletas o vehículos particulares, para la entrega de mercancías, paquetes o documentos, por cuenta de una o más plataformas digitales.
- Trabajadores conductores de aplicaciones de transporte de pasajeros.

El procedimiento de fiscalización utilizado para el programa correspondió a uno de carácter especial y extraordinario, el cual no se encuentra contemplado en las instrucciones habituales señaladas en el Manual del Procedimiento de Fiscalización.

En esta oportunidad, por el enfoque específico a las casas matrices de las empresas de plataformas, la fiscalización se desarrolló en una única fase de visita presencial a los domicilios de las empresas de plataformas. Esto implicó que, en esta ocasión, no se practicó entrevistas a trabajadores en terreno, ya que el procedimiento tuvo por objetivo constatar las condiciones de funcionamiento y el modelo de gestión de cada empresa de plataformas.

Si bien el carácter de la visita de inspección se estableció como presencial en un único acto, se dejó abierta la posibilidad de que los inspectores pudieran requerir la comparecencia de representante de la empresa junto con la presentación de la documentación en oficina, sólo en caso de que en el domicilio no se encontrara disponible la documentación a revisar.

Adicionalmente, y considerando el resultado del primer programa, la visita a las dependencias de cada plataforma tuvo por objetivo verificar las condiciones en que operan los mecanismos de asignación de labores y control automatizado sobre los trabajadores de plataformas. Para ello, se requirió la nueva aplicación de la pauta con las siguientes preguntas:

- 1. ¿Cómo cumple con su deber de informar al trabajador de plataforma, al momento de ofrecer un servicio y previo a su aceptación, respecto del lugar de realización, identidad del usuario del servicio y medio de pago que se utilizará? (Artículo 152 quinquies C del Código del Trabajo).*
- 2. ¿Los trabajadores han solicitado acceso a sus datos personales, en particular aquellos vinculados con su calificación y que impacten en el desempeño de su trabajo? De ser así, ¿cómo se da cumplimiento a este deber y en qué plazo se responde? (Artículo 152 quinquies D del Código del Trabajo).*
- 3. ¿Qué medidas o resguardos ha adoptado para evitar la discriminación entre trabajadores, particularmente en la asignación de trabajo, oferta de bonos e incentivos, cálculo de remuneraciones, entre otros? acredite el cumplimiento del deber de informar que establece el inciso final del artículo 152 quinquies E del Código del Trabajo.*

Con la aplicación de la pauta de entrevistas y la eventual notificación de sanciones conforme a los hechos constatados durante el desarrollo de la fiscalización, se dio por concluido el procedimiento.

Considerando que la aplicación del programa se encuentra concluida, los resultados de cierre que pueden informarse a la fecha son los siguientes:

- Cantidad total de fiscalizaciones al 03/12/2025: 10
- Cantidad de fiscalizaciones terminadas con multa a firme: 3
- Cantidad de fiscalizaciones terminadas sin multa: 6
- Cantidad de fiscalizaciones con domicilio no ubicado: 1
- Cantidad total de trabajadores fiscalizados: 754
- Cantidad de trabajadores extranjeros fiscalizados: 2

Distribución territorial de las fiscalizaciones realizadas:

Oficina	Tipo de Término		Total
	Con Multa	Sin Multa	
ICT Providencia	1	3	4
ICT Santiago Oriente	2	4	6
Total Fiscalizaciones			10

Distribución regional de las infracciones cursadas en unidad monetaria y montos a la fecha:

DESGLOSE EN PESOS POR UNIDAD ECONÓMICA				
Oficina	UTM	IMM	UF	Total
ICT Providencia	40	0	0	\$2.781.680.-
ICT Santiago Oriente	100	0	0	\$6.954.200.-
	140	0	0	\$9.735.880.-

Respecto de las sanciones aplicadas, las fiscalizaciones terminadas con multa hasta la fecha suman una cantidad nominal de 140 UTM en multas, cuya suma equivale a \$9.735.880.- a la fecha el Informe.

En relación con las infracciones más sancionadas en multas, el desglose actual es el siguiente:

Enunciado Sanción	Cantidad
No proporcionar a los trabajadores de plataforma digital elementos de protección.	2
No contratar un seguro de daños que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador de plataformas digitales en la prestación del servicio, con una cobertura mínima anual de 50 unidades de fomento.	1

Respecto de las empresas fiscalizadas, el ranking es el siguiente:

Razón Social	RUT	Cantidad de fiscalizaciones	Multas
JUSTO SPA	76942953-0	1	0
UBER PORTIER CHILE SPA. UBER CHILE SPA.	77209443-4	1	0
UBER CHILE SPA.	76270707-1	1	0
MAXI MOBILITY CHILE II SPA. (CABIFY)	76237019-0	1	1

PJ CHILE SPA (PAPA JOHN'S) UBER RIDES CHILE SPA DELIVERY HERO E-COMMERCE CHILE SPA	76152699-5	1	0
UBER RIDES CHILE SPA	77183959-2	1	
DELIVERY HERO E-COMMERCE CHILE SPA (PEDIDOS YA)	76211425-9	1	1
ARCOS DORADOS RESTAURANTES DE CHILE SPA (MC DONALD'S	96620260-2	1	0
INDIVER SA	94478000-9	1	No ubicado
RAPPI CHILE SPA	76837223-3	1	1

En vista de los resultados anteriormente expuestos, y considerando el contexto y la temporalidad de aplicación de este programa, se pueden reseñar los siguientes hallazgos:

- Si bien en esta oportunidad se logró llegar en su mayoría a dependencias físicas de las empresas, falta aún mayor precisión respecto de la diferencia entre domicilios tributarios y el lugar donde se concentran las reales estructuras de funcionamiento de las plataformas. Prueba de ello, según consta de los informes de exposición, es que en ninguno de los domicilios visitados se logró completar la revisión de materias, debiendo acudir a las herramientas de citación y requerimiento de documentación.
- En concordancia con lo arriba señalado, hay empresas que persisten en desconocer, vía declaración, la relación laboral con repartidores, lo que ocasionó que más del 50% de las visitas concluyera sin infracción.
- En relación con la aplicación de la pauta de preguntas que formaba parte de la circular de instrucciones, de la revisión de los informes de fiscalización, en tres de ellos se logró verificar parcialmente la aplicación de algunos criterios relacionados con el uso de algoritmos para el desarrollo del trabajo. Con todo, resulta fundamental para poder documentar de mejor manera el nivel de cumplimiento en el uso de algoritmos, el buscar mecanismos que permitan acceder a su verificación en terreno, más allá de lo declarativo.
- Respecto de las sanciones, se consideró particularmente la adición de las tipificaciones faltantes para trabajadores independientes, las que fueron disponibilizadas en los sistemas internos de la DT durante la última semana de noviembre. Con ello, se espera obtener resultados más precisos en la aplicación de futuros programas a este sector.
- Aun cuando para este segundo programa se escogieron dos fiscalizadores pertenecientes a la jurisdicción donde se ejecutó, y se sostuvo una reunión preparatoria presencial con ellos y con el Coordinador Inspectivo (S) antes de

realizar las visitas, todavía se hace necesario ampliar y mejorar el conocimiento para aplicar procedimientos inspectivos dirigidos específicamente a este sector. Lo anterior podría registrar avances mediante un programa de capacitación interna con contenidos específicos que contextualicen y formen conocimiento especializado en los equipos operativos de Inspección, tanto como en los equipos jurídicos.

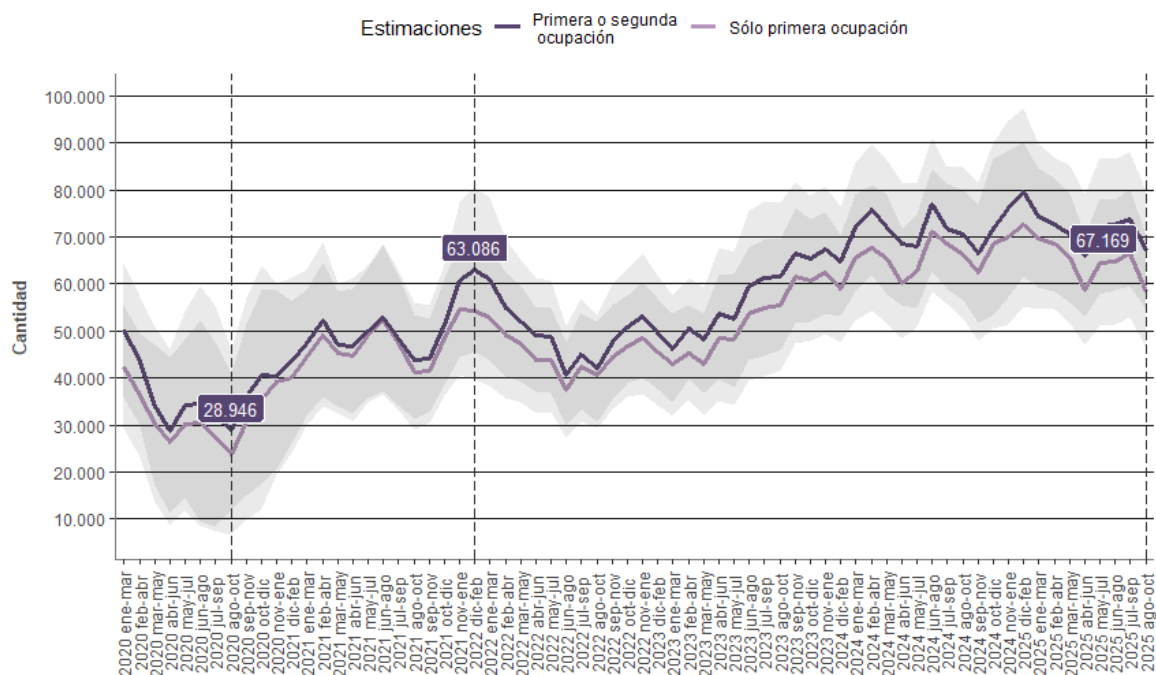
5.- Caracterización del empleo en plataformas digitales

1. Información de la Encuesta Nacional de Empleo

Desde comienzos de 2020 la Encuesta Nacional de Empleo incluye en su cuestionario una batería de preguntas destinada a identificar y caracterizar el empleo en plataformas digitales. Ello ha permitido también identificar al subgrupo dentro de estas formas de empleo que estaría específicamente regulado por la Ley 21.431, correspondiente a todos aquellos trabajadores que se emplean en plataformas de transporte o reparto. A continuación, se muestran las principales conclusiones a las que permiten llegar los datos levantados por esta encuesta desde que se integraron dichas preguntas a la fecha.

En primer lugar, el gráfico 1 ilustra la cantidad de trabajadores empleados en plataformas digitales adscritas a la Ley 21.431. Ello, tanto para quienes se emplean en ellas como su primera y/o segunda ocupación. El gráfico permite observar, en primer lugar, un aumento sostenido del trabajo de plataformas digitales, que hoy alcanza los 67.169 trabajadores considerando a quienes lo ejercen tanto en su primera como su segunda ocupación. De este total, 8.692 son segunda ocupación, es decir el 12,9%.

Gráfico 1: Trabajadores empleados en plataformas digitales adscritas a la Ley 21.431 como primera y segunda ocupación

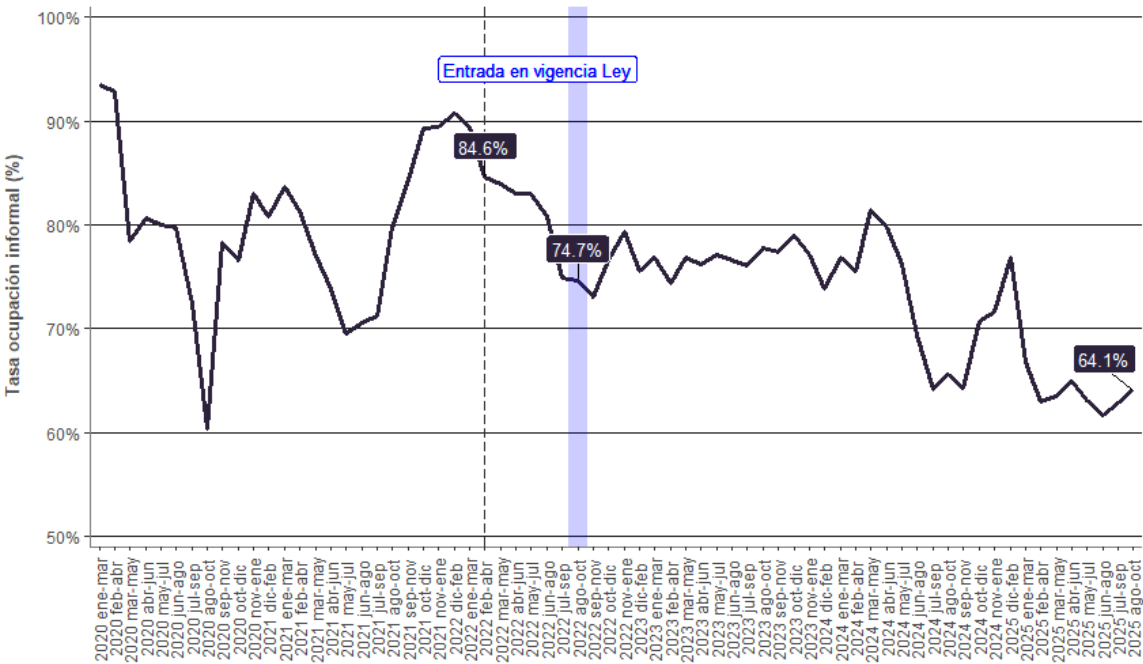


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE

Otro dato para resaltar es la cantidad menor de personas que se emplean en estos trabajos a modo de segunda ocupación. La estimación de trabajadores de plataformas no crece en más de 10.000 personas cuando se añaden a quienes están ahí como segunda ocupación, lo que da cuenta de la importante proporción de personas que tienen esta como su fuente principal de ingresos.

El gráfico 2, por su parte, muestra la evolución de la Tasa de Ocupación Informal en el trabajo de plataformas regulado por la Ley 21.431. Lo primero que se observa al analizar la tendencia es una sostenida baja en la informalidad, marcada especialmente por la promulgación de la Ley en marzo de 2022, su entrada en vigor en septiembre del mismo año, y finalmente la entrada en vigor de las resoluciones del SII relativas a la emisión de BTE. Debe señalarse que 64,1% sigue siendo un nivel muy alto de informalidad, casi 2,5 veces el promedio nacional. Aun así, estas tendencias a la baja se ven interrumpidas por alteraciones difíciles de interpretar, y que parecen demostrar que la ENE no resulta un buen instrumento para estimar la formalidad en un rubro económico con reglas tributarias particulares.

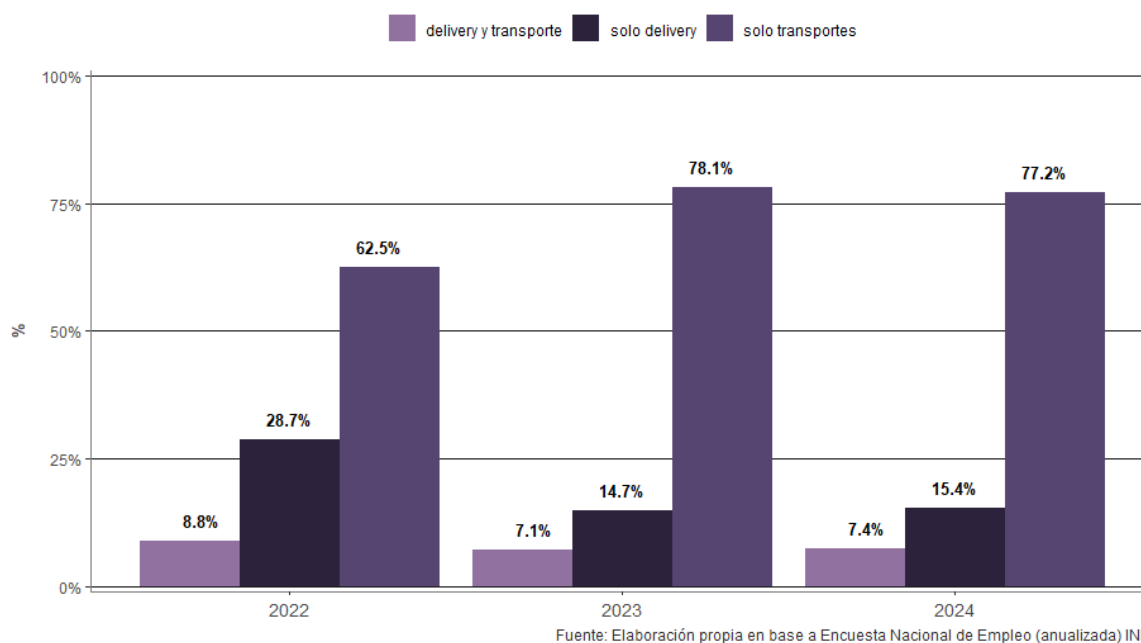
Gráfico 2: Tasa de ocupación informal entre trabajadores de plataformas digitales



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

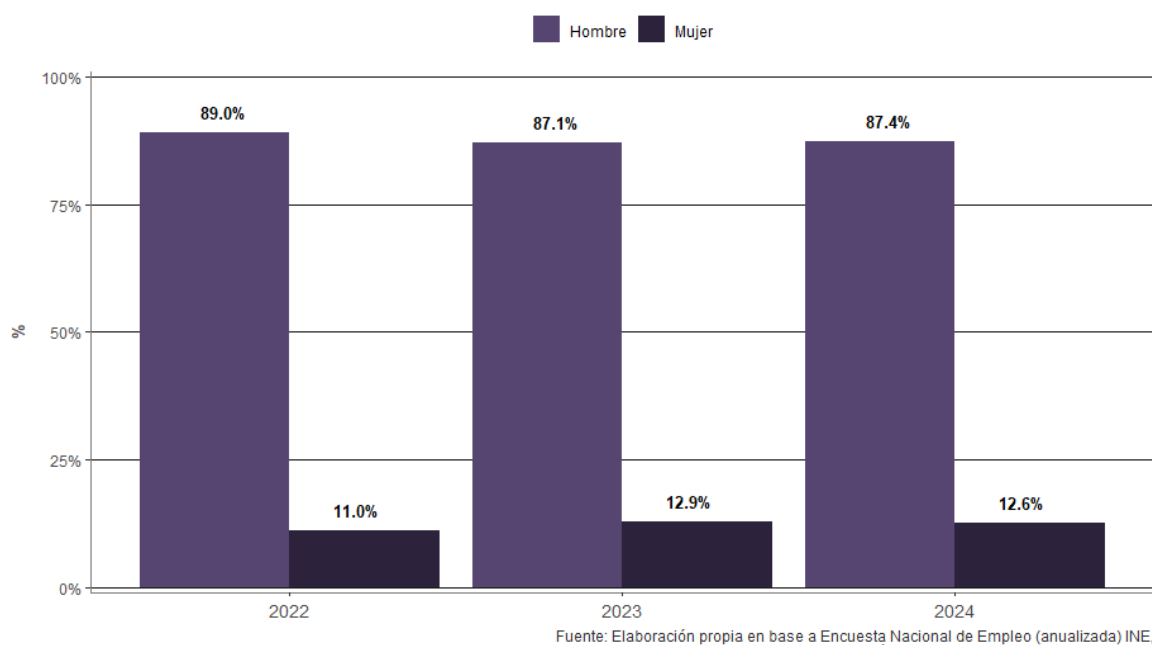
En cuanto al tipo de servicio, observamos una prevalencia importante del transporte, la que además creció en 2023 respecto de 2022. Esto probablemente se deba a las facilidades para transitar que se generaron al acabar las medidas de control sanitario aplicadas durante la pandemia, lo que llevó al público a movilizarse más y, en consecuencia, a requerir servicios asociados a ello.

Gráfico 3: Tipo de servicio en que se emplean los trabajadores cada año



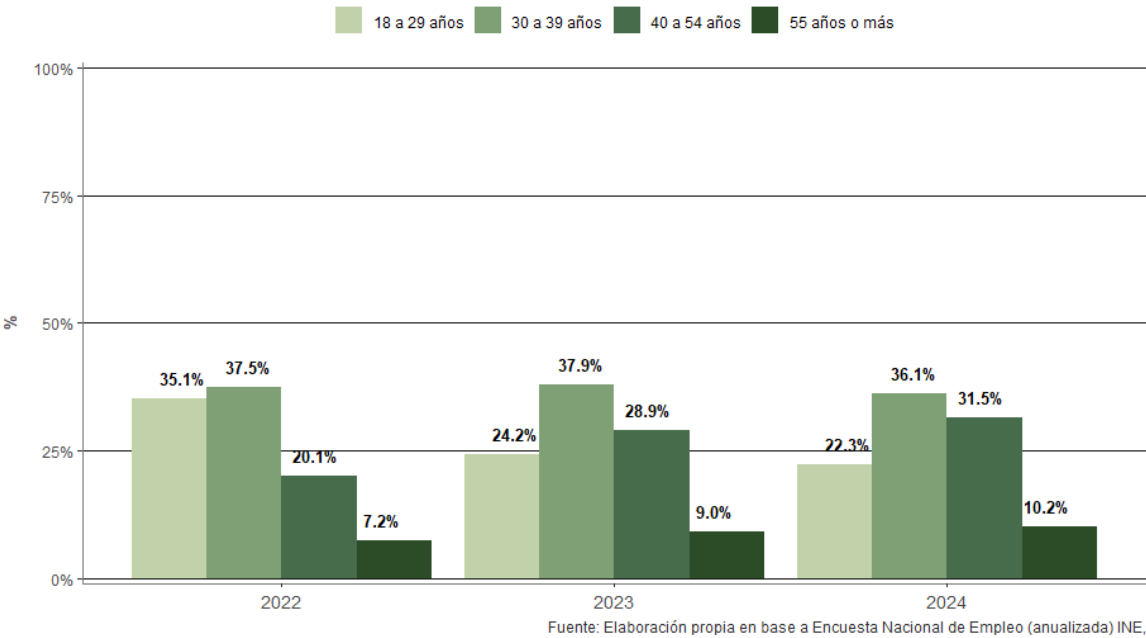
El gráfico 4 presenta la distribución por sexo de los trabajadores de plataforma, dando cuenta de que se trata de un rubro altamente masculinizado. Esta situación se muestra invariable a lo largo de los años para los que se cuenta con datos, siendo siempre los trabajadores hombres más del 87% de quienes se emplean este tipo de plataformas.

Gráfico 4: Sexo de los trabajadores de plataforma



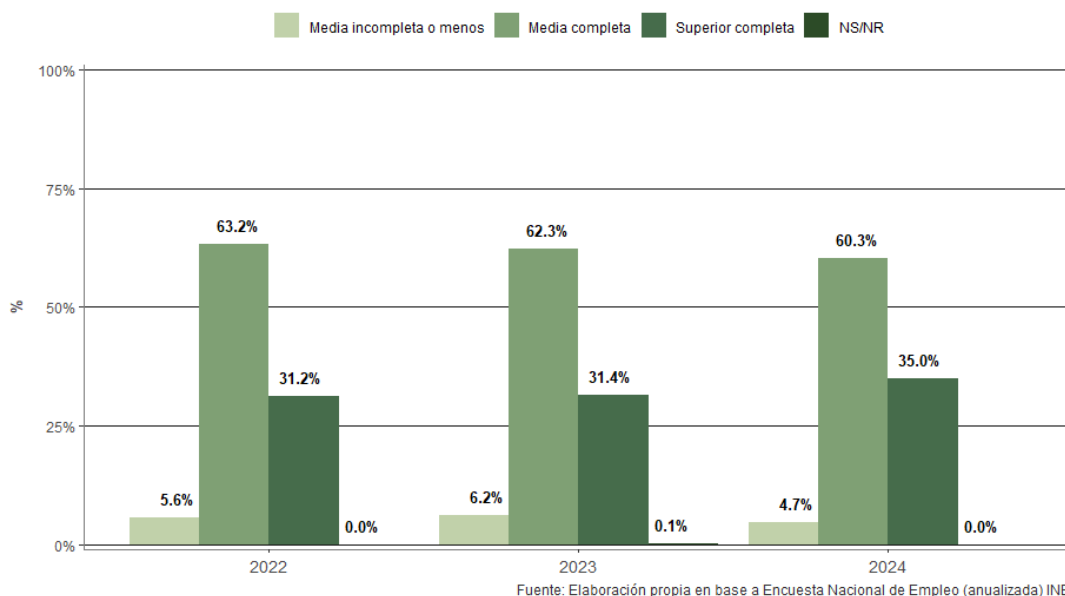
Si bien se trata de un empleo ocupado mayoritariamente por personas jóvenes, puede observarse que la proporción de jóvenes ha cambiado en los últimos años. Así, si en 2022 los jóvenes de entre 18 y 29 años eran el segundo grupo más importante entre los trabajadores de plataformas (35,1%), en 2023 y 2024 este lugar lo pasa a ocupar el tramo de entre 40 a 54 años, que pasa a ser primero el 28,9% y luego el 31,5%. Aunque falta material para analizar esta tendencia, ello bien puede deberse a que este último segmento tardó más en digitalizarse que sus pares más jóvenes.

Gráfico 5: Grupo etario de los trabajadores de plataforma



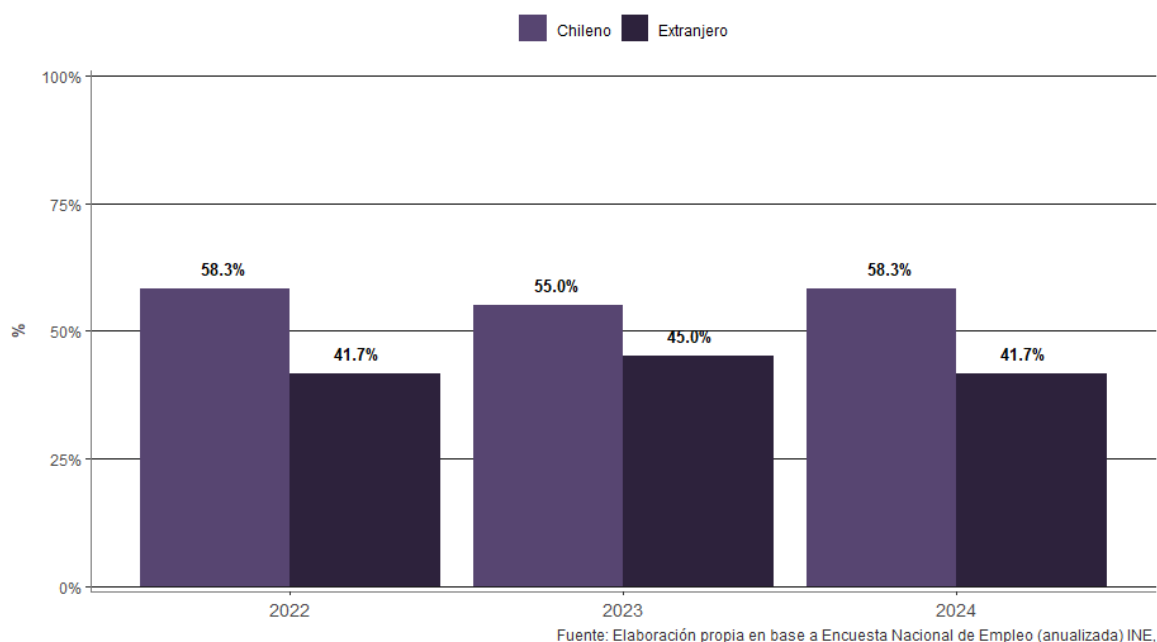
El nivel educativo de los trabajadores se observa estable a través de los años. Entre 2022 y 2024 el grupo con educación media completa oscila entre 63,2% y 60,3%. Destaca en todo caso que a lo largo de los tres años casi un tercio de los trabajadores cuenta con educación superior completa, dando cuenta de un importante nivel de instrucción para las labores que desempeñan en las aplicaciones.

Gráfico 6: Nivel educativo de los trabajadores de plataformas



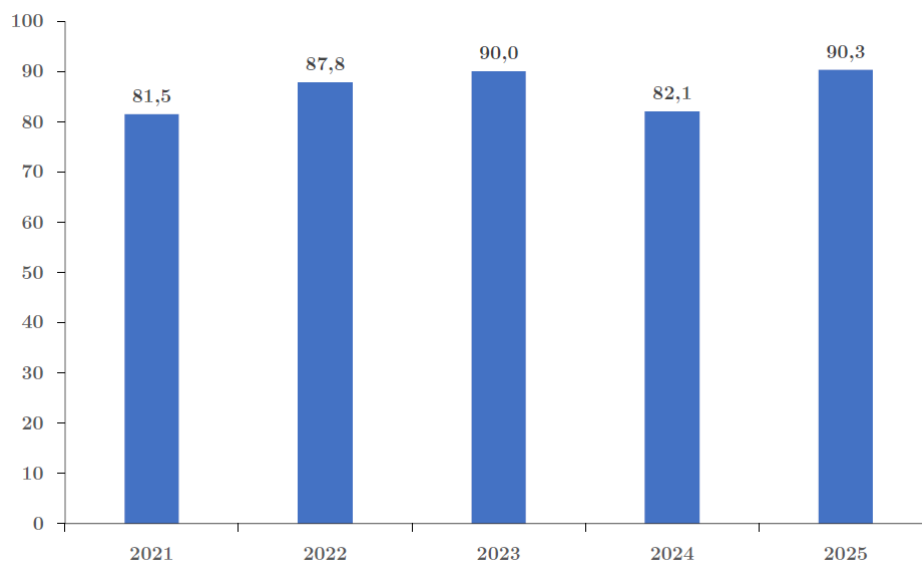
Por su parte el gráfico 7 muestra cómo existe una proporción importante de trabajadores extranjeros en el sector de plataforma, la que a lo largo de los tres años revisados se mantiene entre 41,7 y 45%.

Gráfico 7: Nacionalidad chilena o extranjera de los trabajadores de plataforma



Finalmente, al analizar el porcentaje de ocupados clasificados como independientes en la ENE, se observa que el porcentaje es superior al 80% en toda la serie, llegando al 90,3%.

Gráfico 8: Porcentaje de ocupados de plataformas digitales regidas por la Ley 21.431 que son independientes (trimestre julio-septiembre de cada año)



Fuente: presentación del experto Juan Bravo en subcomisión.

2. Información del SII: trabajadores con BTE

El Servicio de Impuestos Internos (SII) captura información sobre los trabajadores que realizan servicios de plataformas digitales, según lo establecido en la Ley 21.431, para los cuales las empresas emiten boletas a honorarios electrónicas (BTE) por terceros. Es decir, el mecanismo instruido por la Resolución Exenta N°132 de 2023 del Servicio de Impuestos Internos (véase apartado 2.3.3 para más información). El Servicio de Impuestos Internos en sesión de la subcomisión entregó un análisis de las boletas emitidas en el marco de la Ley 21.431, consistente en las siguientes tablas²¹.

Tabla 4. BTE emitidas por mes, según plataforma digital.

MES	PEDIDOS YA	CABIFY	RAPPI	UBER RIDES	UBER EATS	Total general
enero 2024	8.592	27.069				35.661
febrero 2024	8.760	24.530		1		33.291
marzo 2024	25.658	25.790	11.070	572		63.090
abril 2024	18.840	30.319	7.866	78.812	23.824	159.661
mayo 2024	20.139	24.362		79.672	23.740	147.913
junio 2024	20.717	24.639		82.119	26.154	153.629
julio 2024	23.098	29.796		80.650	23.259	156.803
agosto 2024	21.652	30.248	28.078	82.412	20.267	182.657
septiembre 2024	21.707	23.359	14.302	76.274	21.098	156.740
octubre 2024	23.680	24.484		70.922	18.174	137.260
noviembre 2024	22.590	25.175	13.756	67.175	16.061	144.757
diciembre 2024	22.456	29.559		64.300	18.967	135.282
enero 2025	23.272	22.753	6.326	65.546	16.136	134.033
febrero 2025	23.252	20.035	11.854	5.374	18	60.533
marzo 2025	24.108	21.540	5.934	55.219	12.344	119.145
abril 2025	25.728	28.203	6.055	58.293	14.581	132.860
mayo 2025	25.983	23.410	6.823	53.797	12.845	122.858
junio 2025	27.337	23.736	1	53.730	13.593	118.397

²¹ Se solicitaron datos más actualizados, que consideren información de otras empresas (no solo las más relevantes). Hasta el envío de este Informe al CSL dicha información no ha llegado.

Tabla 5. Montos brutos por plataforma asociado a BTEs.

MES	PEDIDOS YA	CABIFY	RAPPI	UBER RIDES	UBER EATS	Total general
enero 2024	4.237.098.578	2.362.101.207				6.599.199.785
febrero 2024	4.381.905.977	2.077.330.842		39.213		6.459.276.032
marzo 2024	5.733.713.983	2.590.958.598	2.929.733.743	789.092.740		12.043.499.064
abril 2024	4.521.688.946	3.211.942.360	1.705.270.353	42.691.160.811	3.618.990.505	55.749.052.975
mayo 2024	6.380.691.814	2.599.769.984		40.214.648.004	3.659.657.216	52.854.767.018
junio 2024	5.026.249.857	2.505.109.730		40.630.244.107	4.064.240.320	52.225.844.014
julio 2024	5.966.777.089	3.090.090.522		40.232.371.446	3.709.326.887	52.998.565.944
agosto 2024	4.805.869.272	3.306.152.115	5.165.550.629	41.034.347.439	3.411.684.617	57.723.604.072
septiembre 2024	4.708.900.587	2.610.857.032	2.718.112.451	41.669.657.344	3.414.810.836	55.122.338.250
octubre 2024	6.029.945.057	2.597.453.033		37.573.084.096	2.942.408.955	49.142.891.141
noviembre 2024	4.828.998.426	2.763.556.935	3.051.543.378	37.104.319.915	2.787.984.717	50.536.403.371
diciembre 2024	5.009.774.463	3.447.318.340		37.335.334.176	3.448.762.792	49.241.189.771
enero 2025	5.972.874.154	2.175.874.378	1.430.530.292	38.885.491.773	2.814.097.582	51.278.868.179
febrero 2025	4.988.133.294	1.860.089.281	2.921.440.602	3.449.604.751	4.385.935	13.223.653.863
marzo 2025	5.082.774.133	2.306.398.754	1.441.928.270	27.338.999.839	1.846.620.117	38.016.721.113
abril 2025	6.774.477.212	3.007.528.035	1.355.287.003	32.651.017.523	2.566.030.025	46.354.339.798
mayo 2025	5.778.022.721	2.470.984.683	1.675.728.284	28.405.170.263	2.120.129.782	40.450.035.733
junio 2025	5.968.344.041	2.350.318.779	1.864.689	27.823.472.671	2.237.598.207	38.381.598.387

Tabla 6. Cantidad trabajadores según plataforma (hay trabajadores en más de una plataforma en un mismo mes).

MES	PEDIDOS YA	CABIFY	RAPPI	UBER RIDES	UBER EATS	Total general
enero 2024	8.593	27.070				35.663
febrero 2024	8.761	24.531		1		33.293
marzo 2024	25.661	25.790	11.060	572		63.083
abril 2024	18.842	30.319	7.861	78.805	23.824	159.651
mayo 2024	20.137	24.361		79.655	23.740	147.893
junio 2024	20.721	24.638		82.109	26.153	153.621
julio 2024	23.090	29.793		80.643	23.261	156.787
agosto 2024	21.646	30.245	28.084	82.409	20.266	182.650
septiembre 2024	21.701	23.363	14.298	76.273	21.104	156.739
octubre 2024	23.678	24.483		70.917	18.176	137.254
noviembre 2024	22.588	25.176	13.755	67.177	16.064	144.760
diciembre 2024	22.458	29.560		64.293	18.968	135.279
enero 2025	11.789	9.107	6.316	65.265	15.973	108.450
febrero 2025	11.782	7.987	8.853	3.601	10	32.233
marzo 2025	12.231	8.589	5.931	54.980	12.246	93.977
abril 2025	13.001	9.471	6.048	56.993	13.356	98.869
mayo 2025	13.251	9.065	6.818	53.403	12.491	95.028
junio 2025	13.918	9.241	1	53.531	13.456	90.147

Tabla 7. Cantidad trabajadores según rango de ingresos brutos totales (todas plataformas sumadas, en caso de trabajador en más de una plataforma)

MES	Menor a \$ 460.000	\$ 460.001 y \$ 750.000	\$ 750.001 y \$ 1.000.000	Mayor a \$ 1.000.000
enero 2024	13.350	2.268	1.400	1.809
febrero 2024	12.766	2.156	1.413	1.784
marzo 2024	20.467	2.851	1.758	4.180
abril 2024	72.205	15.221	8.834	18.415
mayo 2024	69.161	15.326	8.396	17.032
junio 2024	71.233	16.629	9.016	15.725
julio 2024	68.771	16.334	8.956	16.490
agosto 2024	76.890	16.716	9.349	17.742
septiembre 2024	66.716	16.223	9.367	17.726
octubre 2024	59.319	14.881	8.450	15.753
noviembre 2024	61.488	14.044	8.280	16.618
diciembre 2024	53.507	13.506	7.848	16.703
enero 2025	56.431	13.362	8.163	17.805
febrero 2025	20.932	3.173	1.996	4.131
marzo 2025	53.336	12.166	7.029	11.480
abril 2025	52.467	12.108	7.178	15.779
mayo 2025	52.170	12.202	7.070	12.838
junio 2025	49.229	12.018	6.897	12.205

3. Principales plataformas reguladas por la Ley 21.431

La Tabla 8 presente el listado cada empresa de plataforma digital que ha aparecido en la Encuesta Nacional de Empleo durante el año 2024, con la cantidad de cotizaciones registradas en la Administradora del Fondo de Cesantía (trabajadores dependientes) y con la cantidad de trabajadores con BTE según el SII (trabajadores independientes)²².

Tabla 8. Empresas de plataformas digitales identificadas en la Encuesta Nacional de Empleo, con detalle sobre existencia de BTE y cotizaciones AFC.

Nombre fantasía	RUT	Personas ocupadas ENE 2024	Trabajadores con BTE 2024	Monto promedio BTE 2024	Cotizantes AFC 2024	Monto promedio cotizaciones AFC 2024
Uber Rides	77183959-2	43.698			39	\$3.631.100
PedidosYa	76211425-9	6.039	26.368	\$556.128	665	\$1.731.400
Didi	76972946-1	5.047			44	\$3.920.974
Uber Eats	77209443-4	5.036	48.559	\$295.620	322	\$3.077.423
Indrive	94478000-9	3.664			0	s/i
Rappi	76837223-3	2.123	25.157	\$428.229	209	\$2.705.520
Cabify	76237019-0	1.614	29.220	\$396.305	95	\$2.549.694
Cornershop		1.458				
Zubale	77535371-6	954	12.987	\$540.468	375	\$1.255.705
Jumbo Shoppers		292				
Boosmap	76456187-2	196	1	\$1.750.000	224	\$1.287.458
Valdishooper	77141646-2	196	1	\$250.000	530	\$923.705
Beetrack		141				
Justo	76942953-0	102	9.545	\$ 276.647	88	\$2.439.810
Foxer	77155466-0	35				
Transecom	77060309-9		665	\$427.637	49	\$1.115.936
STIL	76750951-0		528	\$403.883	60	\$945.662
Papa Johns	76152699-5		81	\$294.213	5.646	\$759.297
ABAN	96898670-8		62	\$267.011	970	\$628.895
Mc Donalds	96620260-2		3	\$500.000	13.867	\$503.890
Puente sur	76027027-K		2	\$250.000	13.867	\$503.890
Splum	77680990-K		-	-	1	\$600.000
Uber Chile	76270707-1				58	\$3.689.223

Fuente: elaboración propia en base a ENE del INE, registros SII y AFC.

Nota: el análisis de ENE considera las menciones en ocupación principal y secundaria. Se consideran las menciones que son exclusivas de cada plataforma. Cualquier combinación tipo "Didi Uber" no son contabilizadas en el cuadro.

La tabla incluye 8 empresas no mencionadas en la ENE, pero que registran BTE según procedimiento del SII.

²² Microdato compartido por el Servicio de Impuestos Internos a la Subsecretaría del Trabajo, a través de GE00356435 y GE00351651, en respuesta a oficios ordinarios.

La conclusión a la que permite llegar la tabla es que efectivamente la mayoría de los trabajadores repartidores y conductores no están vinculados con las empresas de plataformas a través de contratos de trabajo. Ello, en tanto no es posible que las plataformas funcionen con la baja cantidad de empleados que se asocian a las cotizaciones registradas, las que muy probablemente corresponden a funcionarios/as de las oficinas de las compañías. Esto también se ve confirmado por las altas remuneraciones mensuales (\$1,8 millones). El hallazgo se confirma tanto con la encuesta ENE como con los datos del SII y las entrevistas con empresas, que revelan que la mayoría de los trabajadores de plataforma prestan servicio en calidad de independientes, vía boletas a honorarios. En consecuencia, el grueso de estos trabajadores no cotizaría en el seguro de cesantía y no figurarían en los registros de AFC.

6.- Conclusiones y propuestas de ajustes de la normativa

De conformidad con lo establecido en el artículo segundo transitorio de la Ley 21.431, el Consejo Superior Laboral ha llevado a cabo, durante un periodo superior a tres años, la evaluación de la implementación de la normativa que regula el trabajo en plataformas digitales de servicios. En este marco, se han publicado dos informes anuales correspondientes a los años 2024 y 2025, completándose con el presente documento la serie de tres evaluaciones previstas por el legislador.

Para la elaboración de esta tercera evaluación, **el Consejo Superior Laboral acordó constituir una subcomisión tripartita específica, encargada de sistematizar antecedentes, analizar información disponible y formular conclusiones y propuestas.** Esta decisión representa un hito en el fortalecimiento del enfoque tripartito en la evaluación de políticas laborales vinculadas a la economía de plataformas en Chile. El trabajo de esta subcomisión se desarrolló en más de diez sesiones realizadas entre octubre de 2025 y enero de 2026. En este apartado se presentan los principales hallazgos y recomendaciones acordadas que emergen de dicho proceso²³.

Desde la entrada en vigor de la Ley N°21.431, en septiembre de 2022, la economía de plataformas digitales ha mostrado una evolución al alza en términos de cantidad de empleo generado. Conforme a los datos reportados en el presente Informe, **los trabajadores de plataformas digitales están mayoritariamente contratados bajo la modalidad de trabajadores independientes.** Se releva la importancia de continuar desarrollando acciones de fiscalización y análisis que permitan verificar que las relaciones calificadas como independientes se ajusten efectivamente a los criterios de ausencia de subordinación y dependencia. La modalidad de contratación se debe ajustar a lo señalado en la normativa vigente y no existe facultad de las partes de calificar la relación contractual soslayando la normativa.

En materia de derecho colectivo, el Código del Trabajo permite la constitución de organizaciones sindicales tanto de trabajadores dependientes como independientes en materia de plataformas digitales, lo cual está expresamente permitido para esta modalidad de trabajo. En relación con el derecho de negociación colectiva, la Ley N° 21.431 reconoce la posibilidad de llevar a cabo negociaciones colectivas no regladas, conforme a lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo. Ello no impide que los trabajadores dependientes, organizados en sindicatos de empresa o interempresa, puedan ejercer la negociación colectiva reglada, siguiendo las normas generales previstas en la legislación laboral. En consecuencia, cuando no existe acuerdo entre

²³ En los anexos se presentan las perspectivas de cada sector, entendiendo que existieron puntos de vista particulares que no fueron integrados al cuerpo de este informe, pero en cuya diversidad y difusión se reconoce un valor que aportará a futuros debates.

las partes para iniciar un proceso de negociación colectiva no reglada, dicho procedimiento no puede materializarse, atendido el mecanismo actualmente contemplado por la normativa vigente.

De esto dan cuenta los datos administrativos de la Dirección del Trabajo, que no registran convenios colectivos de trabajadores independientes organizados en sindicatos y un solo instrumento colectivo vinculado a trabajadores dependientes, pese al aumento en el número de organizaciones sindicales en el sector en los últimos años -el presente informe identifica cerca de quince-. Más allá de este aspecto, **la subcomisión valora el fortalecimiento orgánico de las organizaciones de trabajadores del sector, así como el desarrollo y consolidación de los gremios empresariales.** Asimismo, destaca el diálogo sostenido del Gobierno con dichas organizaciones, el cual ha permitido avanzar en una mejor implementación de la Ley N°21.431 y ha facilitado la recopilación de antecedentes relevantes para la evaluación de la normativa.

En materia de formalización, **se observa la continuidad de los avances ya identificados en el Informe N°2, particularmente en lo relativo a la emisión de boletas tributarias electrónicas (BTE) por parte de las principales empresas del sector,** conforme a las instrucciones impartidas por el Servicio de Impuestos Internos. La comisión ha constatado que la medición oficial de la Encuesta Nacional de Empleo del INE no captura este fenómeno, por la particularidad de las reglas tributarias del sector de plataformas²⁴. Sin embargo, la subcomisión también constata que el cumplimiento tributario no se traduce de manera inmediata en cobertura efectiva en materia de seguridad social, debido al diseño del régimen aplicable a trabajadores independientes. En particular, la cobertura en salud, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como las prestaciones asociadas a la Ley SANNA, se activa con posterioridad al período en que se generan los ingresos, después de la operación renta, lo que produce un lapso sin protección, un rezago. Esta situación resulta especialmente relevante en el caso del trabajo en plataformas, considerando los riesgos asociados a ciertas actividades. En este sentido, se identifica la conveniencia de analizar mecanismos que permitan una activación más oportuna de la cobertura de seguridad social para trabajadores independientes de plataformas.

Con el objetivo de fortalecer la fiscalización y la eficacia del ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, **la subcomisión recomienda la creación de una unidad o instancia especializada al interior de la Dirección del Trabajo.** Dicha unidad deberá implementar una estrategia específica, así como funcionarios, recursos y capacidades técnicas que le permitan implementar de buena manera su función,

²⁴ No son los trabajadores quienes tienen la obligación de emitir boletas y hacer la retención de impuestos, sino las empresas de plataformas digitales de servicios (REX 132/2023 del SII).

incorporando los aprendizajes derivados de los procesos de fiscalización desarrollados durante el periodo 2023-2025, los cuales han sido reportados en los informes de evaluación de la Ley N°21.431.

La evaluación también ha permitido identificar dificultades en el acceso a información, debido principalmente a la falta de registros administrativos necesarios, para determinar el cumplimiento de la norma, generar estrategias de fiscalización e incluso establecer mejoras. Es así como no se cuenta con un registro de contratos de trabajadores de plataformas digitales, lo cual impide fiscalizar si se encuentran contempladas las estipulaciones mínimas en sus contratos y en general que permitan corroborar el cumplimiento integral de la Ley 21.431. La subcomisión considerando esta realidad, **recomienda la creación de un registro de contratos de trabajadores de plataformas digitales –tanto ya sean estos de independientes (contrato de prestación de servicio) como de dependientes (contrato de trabajo)-**, de manera complementaria a la obligación actualmente vigente de mantener una copia a disposición de las partes en el sistema informático de la empresa. Hoy la norma establece: *“Una copia del contrato deberá ser entregada, física o electrónicamente, al trabajador de plataformas digitales independiente y otra deberá mantenerse a disposición de las partes en el sistema informático de la empresa de plataforma digital de servicios (...)”*. En este contexto, se propone incorporar la obligación de adjuntar una tercera copia, que se ingrese al Registro Electrónico Laboral (REL) de la Dirección del Trabajo, el cual deberá contemplar la particularidad de los trabajadores independientes y lo establecido en la Ley N°21.719, que regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la Agencia de Protección de Datos Personales.

Asimismo, se identifica la **necesidad de fortalecer las acciones de capacitación y educación dirigida a los trabajadores de plataformas digitales**. En particular, se propone desarrollar, a través de instituciones públicas -tales como Servicio de Impuestos Internos, Dirección del Trabajo, Instituto de Seguridad Laboral y Organismos Administradores del Seguro de la Ley 16.744, entre otras-, programas formativos accesibles -incluyendo modalidades en línea- sobre materias tributarias, así como material educativo simplificado (videos, infografías) que explique derechos, obligaciones y beneficios asociados a la formalidad y a la seguridad laboral. Estas acciones podrían articularse en un plan anual de capacitación y difusión, cuyo avance sea informado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social al Consejo Superior Laboral. Adicionalmente, se propone evaluar el establecimiento de un fondo específico, o bien la incorporación de glosas en programas ya existentes -como el Fondo para la Educación Previsional o las Mesas de Diálogo Social-, que permitan financiar acciones de difusión y fortalecimiento del diálogo en esta materia.

En línea con lo anterior, se sugiere la **creación de un portal único de información tributaria para trabajadores de plataformas digitales**, que facilite el acceso a boletas electrónicas, información relevante y herramientas de simulación de impuestos, con un foco en simulaciones de declaración de renta, retenciones, devolución de impuestos, cotización y acceso a seguridad social.

Por otra parte, es importante asegurar que los trabajadores de plataformas digitales cuenten **con información clara y comprensible respecto de la forma de cálculo de sus remuneraciones u honorarios, incluyendo la identificación precisa de los distintos conceptos que los componen**. Asimismo, se considera relevante que dicha información se encuentre disponible para los organismos fiscalizadores, a fin de facilitar el ejercicio de sus funciones y contribuir al cumplimiento efectivo de la normativa vigente, tanto laboral como tributaria.

Finalmente, sin perjuicio de que la Ley N°21.431 contempla un periodo de evaluación de tres años, esta subcomisión del Consejo Superior Laboral **recomienda crear una instancia tripartita “permanente”, que cuente con presencia institucional de servicios y recursos administrativos, para abordar de manera integral las problemáticas laborales, con enfoque de género, asociadas al futuro del trabajo y la economía de plataformas digitales**, dentro de los cuales se incluye el monitoreo de la implementación de la Ley 21.431. Esta permanencia podría estructurarse mediante mandatos de 12 meses, sujetos a revisión y renovación por parte del Consejo, a la luz de los informes presentados, teniendo en consideración además que la economía de plataformas es una materia en actual discusión y análisis en la Organización Internacional del Trabajo.

7. Referencias

Aloisi, A., & De Stefano, V. (2020). Your boss is an algorithm: Artificial intelligence, platform work and labour. Hart Publishing.

Centro Políticas Públicas UC (2023). Informe Final. Evaluación de implementación y resultados de la Ley N°21.431, de trabajadores de plataformas digitales, en Uber y Uber Eats. Disponible en:

<https://politicaspublicas.uc.cl/web/content/uploads/2023/11/Informe-Final.pdf>

CEPAL (2021). Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector (Documentos de Proyectos LC/TS.2021/213). CEPAL — Oficina regional.

<https://repositorio.cepal.org/entities/publication/42636784-a3d7-4a2e-b3eb-0e36c1b56fff>

CEPAL. (2023). Transformaciones del trabajo y organización colectiva en la economía digital en América Latina. Naciones Unidas.

CEPAL & OIT. (2021). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina (LC/TS.2021/71). CEPAL / OIT.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46955-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-decente-trabajadores-plataformas>

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.

https://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Informe_Implementacion_Ley21.431_CSL2024.pdf

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.

https://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2025/07/2025_informe2_ley21431_ajustes.pdf

Dirección del Trabajo (2025). Informe de cierre. Segundo programa trabajadores de plataformas digitales noviembre 2025.

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

FLACSO Chile (2023). Estudio de descripción de las condiciones de trabajo y empleo en el trabajo de plataformas digitales, conforme a lo dispuesto por la Ley n°21.43.

<https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/05/8-Informe-Final.-Trabajo-en-Plataformas-Digitales-de-Servicios-Ley-21.431.pdf>

Friedrich-Ebert-Stiftung. (2020). Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina. FES Oficina Regional. <https://ecuador.fes.de/news-list/e/precarizacion-laboral-en-plataformas-digitales-una-lectura-desde-america-latina-1.html>

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

Haidar, J. (2023). *Trabajadoras/es de plataformas de reparto: trayectorias y condiciones laborales* (informe). CITRA / proyectos PIP (Argentina).

Howcroft, D., & Bergvall-Kåreborn, B. (2019). A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21–38. <https://doi.org/10.1177/0950017018760136>

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

Kalleberg, A. L., & Dunn, M. (2018). Good jobs, bad jobs in the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 44, 1–22.

Kenney, M., & Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. *Issues in Science and Technology*, 32(3), 61–69.

Linstone, H. A., & Turoff, M. (1975). *The Delphi Method: Techniques and Applications*. Addison-Wesley. Disponible en línea: <https://web.njit.edu/~turoff/pubs/delphibook/index.html>

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>

Mora-Salas, M., Delfino, A., & Verás, R. (Eds.). (2024). Dossier: Trabajo y trabajadores en plataformas digitales en América Latina. *Estudios Sociológicos / El Colegio de México* (dossier temático).

Prassl, J. (2018). *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press.

Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*. University of California Press.

Rowe, G., & Wright, G. (1999). The Delphi technique as a forecasting tool: Issues and analysis. *International Journal of Forecasting*, 15(4), 353–375. [https://doi.org/10.1016/S0169-2070\(99\)00018-7](https://doi.org/10.1016/S0169-2070(99)00018-7)

Scholz, T. (2017). *Uberworked and Underpaid: How Workers Are Disrupting the Digital Economy*. Polity.

Stecher, A., & Morales, K. (Eds.). (2024). *Plataformas digitales de trabajo en América Latina: Organización productiva, desafíos regulatorios, acción colectiva y subjetividades*. Santiago: LOM Ediciones.

Sutherland, W., & Jarrahi, M. H. (2020). Work precarity and gig literacies in online freelancing. *Journal of Information Technology*, 35(3), 1–19.

OEA (2025). Resultados y recomendaciones del taller hemisférico: “Inteligencia artificial, plataformas digitales y derechos laborales en las Américas”.

Okoli, C., & Pawlowski, S. D. (2004). The Delphi method as a research tool: An example, design considerations and applications. *Information & Management*, 42(1), 15–29. <https://doi.org/10.1016/j.im.2003.11.002>

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>

OIT (2025) Trabajo decente en la economía de plataformas. Conferencia Internacional del Trabajo 114.^a reunión. <https://www.ilo.org/es/resource/documento-de-conferencia/ilc/ilc114/trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas>

Torres-Cierpe, J., Ravest, J., Galliorio, Álvaro, & Julián Vejar, D. (2024). Plataformas digitales: Una revisión a un campo emergente de estudios en Chile. *Estudios Sociológicos De El Colegio De México*, 42, 1–23. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2700>

Vallas, S. P., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273–294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

8-. Anexos

1. Resolución Exenta que constituye subcomisión ([ver documento](#))
2. Circulares de fiscalización DT 2025 ([ver documento 1](#) y [2](#))
3. Formulario de respuesta del gobierno de Chile al Informe Marrón de OIT ([ver documento](#))
4. Presentaciones de expertos/as invitados a la mesa ([ver presentaciones](#))
5. Estudio Delphi (ver [cuestionario](#))
6. Código reproducible del análisis de la ENE. Bases [anuales](#) y [mensuales](#).
7. Documentos de conclusiones y recomendaciones de cada sector: [CPC](#), [CUT](#) y [MINTRAB](#).