



Organización
Internacional
del Trabajo

► Empleo y condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataforma digitales en Chile

Sonia Gontero
Javiera Ravest

OIT Cono Sur
Informes Técnicos / 49

2024

Empleo y condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataforma digitales en Chile¹

Sonia Gontero
Javiera Ravest

► Resumen

Los rápidos avances tecnológicos han permitido el desarrollo de nuevos modelos de negocio. Uno de ellos son las plataformas de intermediación laboral que, a través de herramientas, digitales han generado empleo en todo el mundo. Es un área muy dinámica con trabajos que presentan características únicas que los distinguen de otras categorías ocupacionales como asalariadas o independientes. Estos factores suponen un gran desafío para la recopilación y armonización de evidencia estadística en relación al número de trabajadores implicados y sus condiciones laborales. La mayor parte de la información para caracterizar este grupo proviene de fuentes como sondeos, datos administrativos e información disponible en distintos sitios web. En 2020, Chile fue el primer país de América Latina en realizar estimaciones del trabajo en plataformas a partir de su Encuesta Nacional de Empleo y de la Encuesta Suplementaria de Ingresos. Este documento analiza los principales resultados de esta fuente centrándose en la medición de las condiciones laborales de estos trabajadores. Se destaca el importante aporte de estos datos para proveer información continua y actualizada. Sin embargo, también se señalan algunos espacios de mejora que permitirían generar evidencia pertinente para el diseño de una regulación laboral adaptada.

Palabras clave: empleo / desempleo / política laboral / futuro del trabajo / plataformas digitales de trabajo

Códigos JEL: J01 J21 J81

1. Las autoras agraden los valiosos comentarios de Fabio Bertranou, Guillermo Montt, Nuno Meira Simoes Cunha y Annarosa Pesole de la Organización Internacional del Trabajo, así como de Nicolas Ratto (Ministerio de Trabajo y Previsión de Chile), Carla Cisternas y Felix Arredondo (Dirección del Trabajo de Chile). Este estudio contó con importantes contribuciones metodológicas en el uso de la Encuesta Nacional del Empleo y de la Encuesta Suplementaria de Ingresos por parte de los profesionales Carolina San Martín, Fernando Villanueva, Joaquín Nilo y David Niculcar pertenecientes al departamento de estadísticas del trabajo del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. También se agradecen los aportes de las personas expertas asistentes al taller “Avances en la caracterización y regulación del trabajo de plataforma de ejecución local en Chile” realizado en noviembre de 2023. El análisis y las opiniones vertidas en este informe son responsabilidad de las autoras y no representan necesariamente las visiones de la Organización Internacional del Trabajo.

Employment and working conditions of digital platform workers in Chile

Sonia Gontero
Javiera Ravest

► Abstract

Rapid technological changes have enabled the development of new business models. One of them are the labour intermediation platforms that have generated employment all over the world through digital tools. It is a very dynamic area with jobs having unique characteristics that distinguish them from other categories such as wage or independent workers. These factors pose a great challenge for the collection and harmonization of statistical evidence in relation to the number of workers involved and their working conditions. Most of the information to characterize them comes from sources such as polls, administrative data, and information available on different websites. In 2020, Chile became the first country in Latin America to release statistics of platform work from the National Employment Survey and from the Supplementary Survey on Income. This document analyzes the main results of this data source, focusing on working conditions of these workers. The important contribution of this data to provide continuous an updated information is highlighted. However, some areas for improvement are also pointed out to generate relevant evidence for the design of a tailored labour regulation.

Key words. employment / unemployment / labor policy / future of work / digital job platforms

Jel codes: J01 J21 J81

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2024
 Primera edición 2024
 Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - **El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra** como sigue: [Gontero, Sonia; Ravest, Javiera; Empleo y condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataforma digitales en Chile. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2024 © OIT.]

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor. Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia. Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns

ISBN : 9789220413531 (PDF web)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Editor general Informes Técnicos OIT Cono Sur: Fabio Bertranou
 Producción y edición: Sonia Alvarez
 Diseño y diagramación: Paulina Manzur M.

Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar el femenino y masculino en simultáneo para visibilizar la existencia de todos los géneros, hemos optado por emplear el tradicional masculino genérico. Se entiende que todas las menciones representan siempre a todos los géneros, salvo cuando se especifique lo contrario.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Resumen	02
Summary	03
1. Introducción	07
2. Definición y medición del trabajo en plataformas digitales	10
3. Metodología aplicada en la Encuesta Nacional de Empleo de Chile	14
4. Caracterización de los trabajadores de plataforma	18
5. Condiciones laborales	24
▶ 5.1 Tiempo de trabajo	24
▶ 5.2 Remuneración	29
▶ 5.3 Formalidad y acceso a seguridad social	34
▶ 5.4 Organización colectiva en el trabajo de plataformas	38
6. Conclusiones	41
Referencias	44
Anexo	49

1. INTRODUCCIÓN

Las aceleradas tendencias tecnológicas, en especial el acceso masivo a teléfonos inteligentes, la mayor capacidad de procesamiento computacional, de almacenamiento en la nube y la expansión de la conectividad, permitieron el desarrollo de nuevos modelos de negocio basados en plataformas digitales que vinculan oferta y demanda de bienes y servicios. La economía de plataformas es un sector dinámico y en constante crecimiento, con una importante consolidación debido a sus ventajas comparativas respecto de modelos tradicionales (como la reducción de costos de transacción), que le entregan amplio poder en el mercado (OIT, 2024). Se pueden identificar tres grandes categorías de plataformas: **las redes sociales** que proporcionan servicios y productos digitales a usuarios individuales; **las plataformas de comercio electrónico** y de empresa a empresa (B2B, *business to business*) que median en el intercambio de bienes y servicios y **las plataformas digitales de trabajo** que intermedian y facilitan el intercambio de trabajo entre diferentes usuarios como empresas, trabajadores y consumidores (OIT, 2021).

El modelo de negocio de las plataformas digitales de trabajo se caracteriza por **bajas de barreras de acceso al mercado y la flexibilidad de horarios y/o de lugar de trabajo que significó una oportunidad de generación de ingresos para trabajadores de distintos niveles de cualificación, origen y situación familiar y personal**. En particular, se convirtió en una alternativa atractiva para quienes necesitan combinar trabajo con otras actividades como estudio o cuidado o que no cuentan con la certificación para acceder a otros empleos (como nuevos inmigrantes). En otros casos surgió como una fuente secundaria de generación de ingresos (Recuadro 1). Sin embargo, también alertó a los gobiernos sobre la calidad del trabajo, los derechos legales y la protección laboral de los trabajadores. Existen dos consideraciones particulares que caracterizan a los trabajadores de plataforma que dificultan los avances en esta materia.

Un primer aspecto a considerar en el universo de los trabajadores de plataforma es la existencia de dos grandes categorías. **Quienes se desempeñan en el ámbito global (basados en la web o plataformas en línea) y quienes que tienen un área geográfica establecida (basados en la ubicación)** entre las cuales se incluyen reparto y el transporte de pasajeros. En el primer caso, trabajadores y

empleadores pueden estar en lugares geográficos diferentes por lo que no resulta evidente cual legislación laboral y fiscal prevalece. Las actividades basadas en la ubicación persisten en los mercados de trabajo tradicionales, la innovación es su organización a través de una aplicación digital que georreferencia el servicio, entre otros aspectos. Al interior de estos grandes grupos también existe diversidad, en ambos casos se pueden desempeñar personas que realizan tareas complejas que requieren altos niveles de competencias, como personas que realizan tareas más simples (CEPAL-OIT, 2021).

Un segundo aspecto a considerar del trabajo en plataformas es que puso en duda **la dicotomía existente entre trabajo asalariado e independiente**. Si bien en algunos casos parece existir una clara relación de dependencia del trabajador con la plataforma, existen algunos factores que lo asemejan a un trabajo independiente. Aunque algunas plataformas optan por utilizar contratos de trabajo al emplear a trabajadores, la mayoría se presenta como intermediarios tecnológicos y clasifican a sus trabajadores como “colaboradores independientes” (OIT, 2024).

Estos factores han implicado una redefinición del intercambio económico y un cambio de paradigma de las relaciones laborales, produciendo un vacío legal en la regulación tradicional de la protección laboral. El tema ha generado debates en el mundo y actualmente no existe a nivel global un marco conceptual ni jurídico unificado en relación con los trabajadores de plataforma, lo que se traduce en desafíos para la calidad del empleo y su protección social.

Lo anterior ha representado un enorme **desafío para la recopilación y armonización de estadísticas relacionadas al número de plataformas digitales en funcionamiento y del número de trabajadores implicados y sus condiciones laborales** (OIT, 2021). En el caso de las empresas, su identificación se dificulta porque no todas están registradas formalmente, nacen, se fusionan y se cierran con rapidez y además tienen injerencia global. En el caso de los trabajadores, porque las encuestas de fuerza de trabajo o de empleo que existen en los países no reflejan plenamente las actividades en plataformas digitales, como tampoco la cuantificación de puestos de trabajo ni sus condiciones laborales. Con el fin de estimar los trabajadores involucrados y sus características se han utilizado diversos métodos como sondeos, grupos focales, *webscrapping*, alianzas con las empresas digitales, etc. Se trata generalmente de encuestas coyunturales no probabilísticas, realizadas a grupos particulares.

Recientemente, especialistas de la OCDE, OIT y Eurostat han presentado recomendaciones sobre la medición del trabajo en plataformas. Se plantea que

“las encuestas de empleo o fuerza laboral son las más adecuadas para ofrecer estimaciones precisas y sólidas sobre la prevalencia general del empleo en plataformas digitales, aunque los problemas relacionados con el tamaño de la muestra reducen su idoneidad para obtener información sobre las características de los trabajadores de las plataformas digitales”... en este sentido sugieren que *“otras fuentes, como las encuestas ad hoc, las encuestas de hogares que cubren diferentes cuestiones, datos administrativos podrían proporcionar un complemento a estas encuestas”* (OECD, OIT y EUROSTAT, 2023). El **debate sobre la medición de este grupo de trabajadores esta aún vigente** a nivel global. Es necesario acordar en la definición, calidad de los datos para que puedan apoyar el debate legislativo e instrumentos que mejor recojan la realidad de estos trabajadores (OIT, 2023b).

En 2020, **Chile** fue uno de los primeros países de América Latina en realizar estimaciones del trabajo en plataformas a partir de su **Encuesta Nacional de Empleo (ENE)** y también fue pionero en desarrollar una regulación que permite a los trabajadores de plataforma acceder a la seguridad social y otros derechos (Recuadro 2). Este documento analiza el empleo en plataformas digitales a partir de información proporcionada por esta encuesta. En la siguiente sección se resume brevemente el estado de situación de la medición del trabajo en plataformas y de las condiciones laborales de estos trabajadores. En la tercera sección se explica la metodología utilizada en la Encuesta Nacional de Empleo de Chile. En la cuarta sección se presenta la evolución de esta modalidad de trabajo y las características sociodemográficas de los trabajadores de plataforma. En la quinta sección se indaga sobre las condiciones de trabajo según la remuneración, la situación de formalidad, las horas de trabajo y la organización colectiva en el sector. Por último, se presentan las conclusiones y algunas reflexiones sobre las ventajas y limitaciones de esta fuente de datos. Se espera proveer un insumo para el diseño y evaluación de políticas destinadas a mejorar la calidad del empleo en este sector.

2. DEFINICIÓN Y MEDICIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

Desarrollar estadísticas adecuadas que permitan conocer la situación laboral y social de los trabajadores de plataforma digital requiere en primer lugar una **definición acordada sobre la naturaleza y alcance de este tipo de actividad**.

Según la definición de trabajo proporcionada por la Resolución I de la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), el trabajo en plataformas digitales se define formalmente como “*cualquier actividad productiva realizada por personas para producir bienes o prestar servicios realizada a través de o sobre una plataforma digital*”.

Y la plataforma digital o una aplicación de teléfono controla y/u organiza aspectos esenciales de las actividades, como la acceso a los clientes, la evaluación de las actividades realizadas, las herramientas necesarias para realizar el trabajo, la facilitación de pagos, distribución y priorización del trabajo a realizar.

Y el trabajo es de al menos una hora en el período de referencia” (OECD, OIT y EUROSTAT, 2023).

En segundo lugar, se requiere un **acuerdo para poder medir tanto las empresas en el rubro como la cantidad de trabajadores implicados**.

En relación a la **cantidad de empresas que estarían operando como intermediarias del trabajo**, existen estimaciones basadas en diversas fuentes de información. En 2022, el Banco Mundial utilizó una metodología que combina distintas fuentes y sus resultados fueron de un total de 545 plataformas globales en ese año, con casas matrices en 63 países, y trabajadores y clientes en al menos 186 países (Datta et al., 2023). Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo con una metodología diferente² encontró para 2020 existían 777 plataformas

2. Estas estimaciones fueron realizadas a partir de la base de datos Crunchbase que contiene información sobre empresas privadas, públicas y emergentes.

activas a nivel mundial de las cuales 36% eran plataformas globales y el resto local (OIT, 2021). Estas estimaciones fueron actualizadas en 2023 cuando se constató un aumento considerable del número de plataformas. Mientras que en 2010 se computaban 193 empresas, para 2023 este número había ascendido a 1070. Entre ellas, un 33% correspondía a plataformas en línea (357), 31% del sector del reparto (334), y 11% cada una las del transporte privado de pasajeros (119), las del trabajo del cuidado (121) y las del trabajo doméstico (117) respectivamente. Un pequeño número de plataformas híbridas están dedicadas a la prestación de diversos servicios (OIT, 2024).

En lo que respecta al **número de trabajadores que participan en plataformas**, no existe aún estimaciones comparables ya que la mayoría de las encuestas de fuerza de trabajo, de hogares u otros tipos no permiten identificar estos trabajadores. Existen otras fuentes de información para estimar la prevalencia del trabajo en plataformas como las encuestas no probabilísticas y la información proporcionada por las plataformas, que presentan ventajas e inconvenientes (OIT, 2024). Los resultados parecen indicar que, en la mayoría de los países, la prevalencia del trabajo en plataformas sigue registrando cifras muy bajas de un solo dígito, con porcentajes que van desde el 0,5% registrado en Chile al 4% del empleo total en Filipinas (OIT, 2024). El Banco Mundial, estima que entre 154 y 435 millones de trabajadores se desempeñan en plataformas en línea, en función del método de cálculo utilizado (Datta et al., 2023).

En los últimos años, la Organización Internacional del Trabajo ha realizado distintas encuestas que, aunque no pueden considerarse representativas de todo el universo de trabajadores de plataforma, permitieron dar cuenta de varias **dimensiones relacionadas con las condiciones laborales de estos trabajadores y los diferencian de otras categorías ocupacionales**.

En 2019 la organización presentó uno de los primeros estudios sobre la situación de los trabajadores de cinco plataformas anglófonas dedicadas a la asignación de microtarefas en 75 países del mundo (OIT, 2019a). El mismo daba cuenta de la alta proporción de trabajadores para los cuales el trabajo en plataformas era su **principal fuente de ingreso** y la alta **precariedad económica** de los mismos³.

3. Otras problemáticas se relacionan con la transparencia de pagos y comisiones, particularmente cuando los pagos o reembolsos se efectúan bajo la modalidad de “puntos” u otra moneda no real sin respaldo gubernamental. Adicionalmente se reportan otros casos donde la persona trabajadora debe pagar el costo de tiempo o trabajo perdido cuando hay problemas técnicos en la plataforma (OIT, 2019a).

Asimismo, aparece una característica particular que es la **alta incidencia del tiempo no remunerado**, se estimaba que, por cada hora dedicada a trabajo remunerado, se usaba aproximadamente un tercio (20 minutos) de tiempo adicional para buscar tareas y completar perfiles. El estudio identifica la **insuficiencia de trabajo** como otra característica de los trabajadores en plataformas globales, donde la mayoría declaraba que desearía tener más trabajo. La falta de una relación laboral clara produciría un impacto sobre la regularidad del trabajo. Por otra parte, la necesidad de buscar trabajo de forma constante, las características de la publicación de tareas y la diferencia horaria con otros países los expone al riesgo de un exceso de horas trabajadas o en horarios atípicos. El estudio también indicaba como característica del sector, **la falta de comunicación** de los trabajadores tanto con los administradores como con los solicitantes del servicio, **sistemas algorítmicos de evaluación unidireccional** en el que los trabajadores dependen en gran medida de cómo se les evalúa, pero las plataformas carecen de mecanismos que les permitan evaluar efectivamente al cliente o solicitante del servicio y **la falta de voz o representatividad ante conflictos**.

En 2021, se actualizaron y mejoraron estas estadísticas a partir de una serie de encuestas a nivel mundial en plataformas de microtareas (2017), así como en plataformas de trabajadores autónomos y de programación por concurso (2019-2020), en 100 países. Asimismo, en 2019 y 2020 se realizaron encuestas a trabajadores de plataformas de trabajo localizado, que se centraron en el sector del vehículo de transporte con conductor (VTC)/taxi en 9 países y en el del reparto en 11 países (OIT, 2021). Aquí también se comprueba que **numerosos trabajadores, sobre todo en los países en desarrollo, y especialmente las mujeres, obtienen su principal fuente de ingresos en las plataformas de trabajo en línea**. Al considerar trabajadores tanto de plataformas globales como locales se encuentra que la **heterogeneidad del trabajo que se realiza se expresa también en los ingresos de los trabajadores, que varían considerablemente en función de diversos factores** (educación, país de residencia, tipo de plataforma, evaluaciones, etc.). El estudio confirma **la insuficiencia de trabajo** ya que la mayoría de los encuestados, especialmente en los países en desarrollo, declararon que desearían realizar más trabajo de este tipo. Sin embargo, en el caso de los trabajadores de plataforma global se observa una alta incidencia de otros trabajos remunerados, sobre todo los asalariados (45%), quienes trabajan por hora o por día (23%) y los autónomos (21%). Esto podría dar lugar a una mayor incidencia de trabajadores con largas jornadas laborales semanales.

En ambos estudios, **la falta de protección social** apareció como un factor evidente. Se constata que la cobertura de la protección esta inversamente relacionada con la dependencia de la persona al trabajo en una plataforma digital. Es decir, es más probable que los trabajadores que dependen principalmente de este trabajo se encuentren desprotegidos.

Finalmente, otro elemento distintivo de las plataformas es la **gestión algorítmica**, que incluye mecanismos implícitos y explícitos de vigilancia, organización y seguimiento del proceso de trabajo. Generalmente, estos mecanismos y los criterios utilizados para evaluar y asignar carga laboral no se encuentran disponibles, llevando a una inequidad de información entre plataforma y trabajadores (Coddou, 2021; Duggan et al., 2023; Gandini, 2019; OIT, 2018b). Asimismo, deben considerarse que las plataformas digitales recogen una alta cantidad de información, tanto de los usuarios como de los trabajadores. Esta información puede utilizarse en beneficio de intereses personales, comerciales y económicos, incluso para perfeccionar algoritmos de aprendizaje automático y terminar en manos de una pocas empresas o plataformas digitales con una gran concentración de poder de mercado. Esto ha generado inquietud en términos de privacidad, transferencia de riqueza de los consumidores y los trabajadores a las empresas o plataformas (OIT, 2021) **La gestión de estos datos y de los algoritmos que organizan el trabajo constituyen un nuevo elemento de protección laboral a considerar** en el caso de estos trabajadores.

En definitiva, desde su aparición, el trabajo en plataformas digitales ha resultado atractivo por la gran flexibilidad, ya sea horaria, organizacional o de lugar y los bajos requisitos de acceso que puede favorecer la participación de trabajadores con responsabilidades de cuidado, estudio, residentes en zonas aisladas, personas sin permiso de trabajo o con alguna discapacidad. Las encuestas dan cuenta de la alta valoración de los trabajadores de estas características distintivas del sector. Sin embargo, la evidencia a partir de sondeos muestra importantes desafíos de protección laboral. El debate sobre la medición de este grupo de trabajadores esta aún vigente a nivel global. Es necesario acordar en la definición, calidad de los datos para que puedan apoyar el debate legislativo e instrumentos que mejor recojan la realidad de estos trabajadores (OIT, 2023b).

3. METODOLOGÍA APLICADA EN LA ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO DE CHILE

Las dificultades para clasificar a los trabajadores de plataforma como asalariados o independientes impactan directamente en la recopilación de evidencia estadística para su caracterización, ya que estas constituyen las principales categorías en las que se clasifican los trabajadores en las encuestas de empleo en el mundo. A su vez, la heterogeneidad de estos trabajadores dificulta el diseño de muestras representativas.

Chile fue uno de los primeros países de América Latina y el Caribe en incorporar un módulo especial sobre trabajo en plataformas en su encuesta de fuerza de trabajo. La Encuesta Nacional de Empleo (ENE) es la principal fuente de información en el país sobre las tendencias del mercado laboral y es recopilada mensualmente por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Su objetivo es clasificar y caracterizar a la población en edad de trabajar (personas de 15 años o más) residente en el país según su vínculo con el mercado laboral. En enero de 2020, como parte de un proyecto de estadísticas experimentales, se introdujeron nuevas preguntas que recolectan información sobre el trabajo a través de plataformas digitales.

En la etapa de recolección y con el fin de identificar esta modalidad de trabajo, la encuesta presenta la definición de plataforma digital seguida de una pregunta abierta que solicita el nombre de la plataforma⁴. Posteriormente, durante la fase de procesamiento, las palabras de la pregunta abierta son validadas y depuradas mediante un diccionario que excluye términos erróneos y corrige otros⁵. Finalmente, antes de poner la información a disposición del público, se emplea un mecanismo de

4. La pregunta según se presenta en el cuestionario de la ENE es “¿Su trabajo lo realiza a través de una aplicación móvil o plataforma web? Se entiende por aplicación móvil (app) o plataforma Web a cualquier aplicación informática que permita a la persona efectuar un variado conjunto de tareas asociadas a venta de bienes o servicios. Debe registrarse sólo cuando es predominante o exclusiva en la ocupación. No incluir nombres genéricos tales como Internet, página Web, Intranet, software o afines.” Fuente: INE Chile. Cuestionario ENE, p. 11. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/cuestionarios/espanol/cuestionario-ene-2020.pdf?sfvrsn=2850c922_8

5. Como por ejemplo “feisbuk” en lugar de “Facebook”

imputación de glosas de ocupación, actividad y tipo de empresa (INE Chile, 2022a, 2022b).

El resultado de la pregunta abierta para las personas que trabajan en plataformas muestra una alta concentración en plataformas que pertenecen al conglomerado Meta⁶ (Facebook, Instagram, WhatsApp y Marketplace) (Gráfico 1a). Cuando se excluyen estas plataformas se observa una masiva participación de plataformas como Uber, seguida por Pedidos Ya, Cornershop, Didi, Rappi, inDriver, Mercado Libre y Uber Eats (Gráfico 1b).

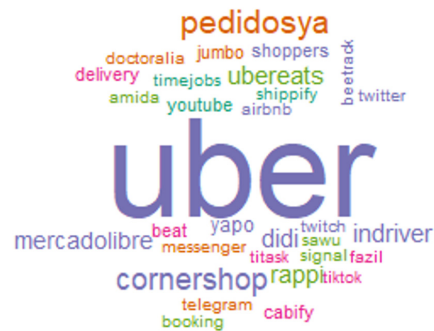
► Gráfico 1

Nube de palabras de la pregunta abierta sobre el uso de una plataforma digital para la realización del trabajo

a) Total de palabras



b) Excluye plataformas Meta



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo

Tras aplicar los métodos de depuración y validación, se contabilizan las personas ocupadas por grupos de ocupación⁷ y por ramas de actividad económica (INE Chile, 2022a; OECD et al., 2023). Según ramas, las personas que trabajan en plataformas digitales se pueden clasificar en cuatro grandes grupos: Comercio, Transporte y Almacenamiento, Manufactura y Otros (Diagrama 1). En 2023, el 30%

6. Véase: <https://about.meta.com>

7. Para el año 2022, los trabajadores de plataforma se agrupan en los siguientes grupos ocupacionales (CIUO-08): Servicios y comercios (33%), Artesanos y oficios (18%), Operadores de instalaciones (18%), Profesionales (10%) y el resto se agrupa en “Otros” (20%) (INE Chile, 2022a).

de la población ocupada en plataformas participaba de la rama de Comercio, un 21,8% en la rama de Transporte y Almacenamiento y un 14,7% en Industrias Manufactureras. Quienes se ocupan en ramas con menor incidencia y cuya agrupación no cumple con los criterios de calidad estadística, se consolidan en una categoría “otros”. Este grupo representaba el 33% de los trabajadores en 2023 y las actividades con mayor cantidad de personas eran las de alojamiento y de servicio de comidas, servicios de construcción, actividades profesionales, científicas y técnicas y otras actividades de servicios. En estas tres últimas se observa una prevalencia de la venta de servicios a través de las plataformas asociadas a Meta. En principio, los trabajadores de plataformas globales estarían considerados dentro de esta categoría. Sin embargo, por el momento, la encuesta no permite recopilar información más desagregada.

Esta clasificación fue propuesta por un comité de expertos del INE⁸ y permite identificar las principales características de una población altamente heterogénea, particularmente en el tipo de prestación. Por ejemplo, en los casos de Comercio e Industrias, las principales plataformas operan como intermediarias, mientras en el caso de Transporte son oferentes. En el primer caso, las plataformas habilitan una actividad productiva conectando oferta y demanda, y si bien no ejercen un control de la fuerza laboral ni definen una relación laboral, existe un grado de dependencia de la persona trabajadora en su organización del trabajo y el acceso al mercado. A su vez, una plataforma es oferente si coordina oferta y demanda bajo condiciones preestablecidas, como el precio, las responsabilidades de las partes, entre otros aspectos (CEPAL-OIT, 2021).

Es importante considerar que las estimaciones de personas ocupadas pueden diferir de la cantidad de puestos de trabajo en plataformas digitales, ya que una persona puede estar registrada en más de una plataforma a la vez. Esta situación puede verificarse tanto en los trabajadores de ejecución global como en los de ejecución local.

8. Las conclusiones de este grupo fueron presentadas en el “Taller regional sobre identificación de personas ocupadas que trabajan a través de plataformas digitales para la preparación de un diagnóstico sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo y de informalidad laboral. En el mismo se compartieron experiencias de Brasil, Chile, Costa Rica y México. Para más información visitar: <https://rtc-cea.cepal.org/es/conectados-rtc/taller-regional-sobre-identificacion-de-personas-ocupadas-que-trabajan-traves-de>

▶ Diagrama 1

Principales ramas de actividad económica de las personas ocupadas en plataformas digitales, 2023

Rama de
actividad
económica
(CIU)

- Comercio: destacan las aplicaciones: Facebook, Marketplace, Instagram, WhatsApp, Cornershop, Mercado Libre y representa un 30% de trabajadores
- Transporte y almacenamiento: destacan: Uber, Uber Eats, Didi, inDriver, Pedidos Ya, Rappi y representa 21,8% trabajadores
- Industrias Manufactureras: incluye principalmente fabricación de textiles y elaboración de alimentos, destacan: Facebook, Instagram, WhatsApp y representa 14,7% trabajadores
- Otros: actividades de alojamiento y de servicio de comidas, servicios de construcción, actividades profesionales, científicas y técnicas y otras actividades de servicio y representa un 33% de trabajadores

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo e INE Chile (2022a)

4. CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA

En esta sección se presenta un análisis de todas las personas identificadas como trabajadoras de plataformas en los años 2020 al 2023 a fin de poder caracterizar la diversidad de formas de trabajo.

Las estimaciones del total de personas ocupadas en plataformas digitales en Chile muestran un claro aumento relativo en este grupo, pasando de aproximadamente 92 mil personas en 2020 a 232 mil en 2023⁹ (Gráfico 2). Esto implica un aumento del 1,2% al 2,6% del total de ocupados en el país (Tabla A1)¹⁰. La tendencia observada muestra un crecimiento de la cantidad de trabajadores de plataforma en Chile, que al segundo trimestre de 2024 se estima representaban poco más de 289 mil trabajadores en el país.

La distribución por sexo muestra una cantidad relativamente mayor de hombres y paritaria en el último año, aunque la participación femenina en el sector ha crecido durante el periodo. En relación con la cantidad de personas ocupadas, se observa que la proporción de mujeres ocupadas en plataformas representaba 2,9% del total de ocupadas en 2023 mientras que esta proporción fue de 2,3% para los hombres (Tabla A1).

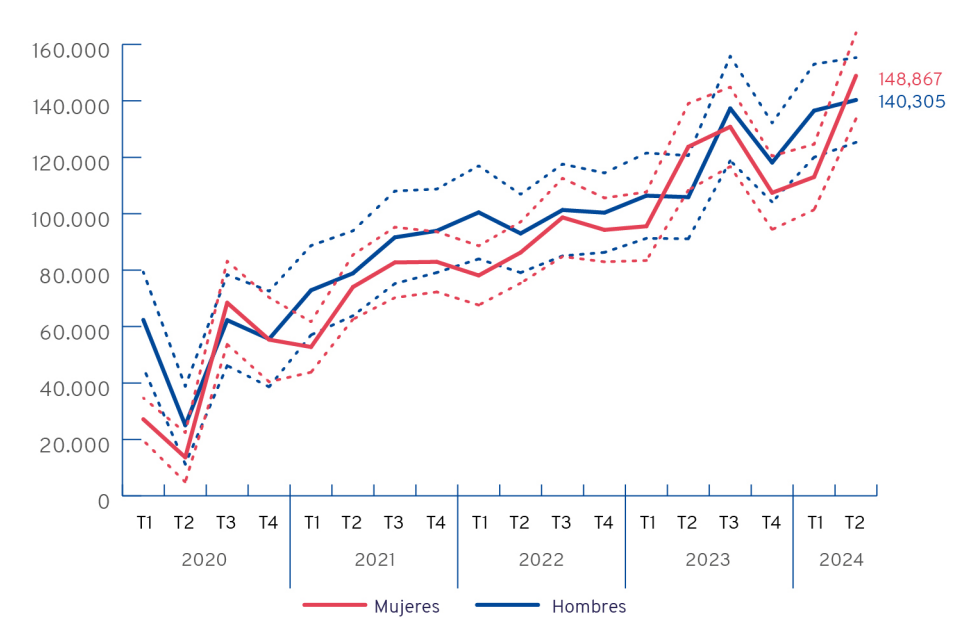
Cabe destacar que el total identificado en este estudio excede a las personas cubiertas por la Ley 21.431 que regula el trabajo en plataformas en el país (ver Recuadro 2). En ese marco, la Subsecretaría del Trabajo de Chile estimó esta proporción de trabajadores como el 0,7% de las personas ocupadas en Chile (61.201 personas que se empleaban en plataformas digitales afectas por la Ley, ya sea como primera o segunda ocupación). Se destaca que la mayoría de estas personas se emplean en el rubro de transporte de pasajeros (55% en 2021 y 62,5% en 2022),

9. Las estimaciones presentadas en este reporte se realizaron con el paquete `srvyr`. Mas información en: <https://cran.r-project.org/web/packages/srvyr/srvyr.pdf>. Como se trata de un grupo pequeño dentro de las personas ocupadas, el grafico muestra el intervalo de confianza (línea punteada) de la estimación, a fin de visibilizar el rango que podrían variar las estimaciones

10. Es importante considerar que los valores de 2020 pueden estar subrepresentados por diversas razones como las dificultades en el trabajo de campo por la emergencia sanitaria, así como desajustes ante la implementación inicial de esta estadística experimental.

con una disminución considerable de los trabajadores de *delivery* entre 2021 y 2022 (35% al 29%). Adicionalmente, alrededor del 10% de los trabajadores de plataforma se desempeña en ambas actividades (*delivery* y transportes) (Consejo Superior Laboral, 2024).

► **Gráfico 2**
Estimación total de trabajadores de plataforma por sexo, 2020 al 2024

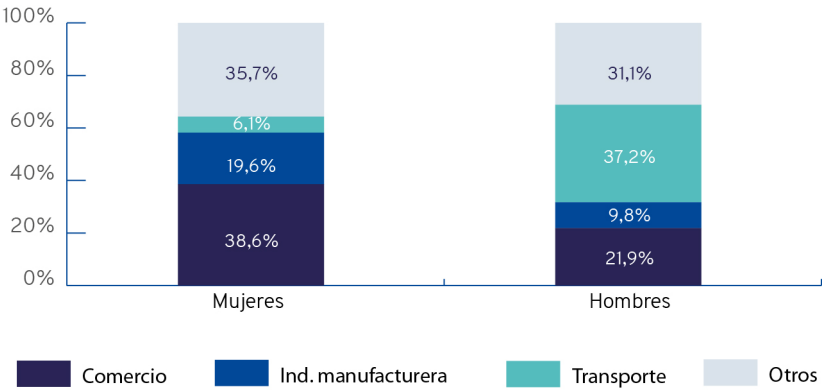


Nota: Las estimaciones del 2020 presentan un coeficiente de variación superior a 0,1. Si bien es aceptable, debe interpretarse con cautela (CEPAL, 2023)
Fuente: Elaboración propia en base a datos trimestrales de la Encuesta Nacional de Empleo

Al distinguir por ramas de actividad, se observa que existen diferencias en la inserción según en el tipo de plataformas y actividades. Las mujeres tienen una participación mucho más elevada en actividades relacionadas con el comercio y las industrias manufactureras mientras que en el sector transporte hay una clara masculinización (Gráfico 3). Por su parte, y debido a la diversidad de actividades, la rama “otros” presenta una participación por sexo más equilibrada. Esta distribución no ha cambiado en el tiempo (Gráfico 4).

► Gráfico 3

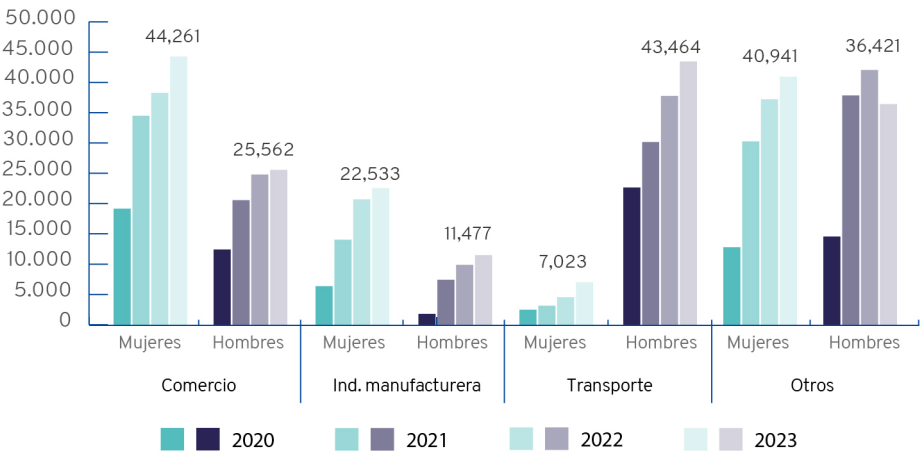
Participación de trabajadores de plataforma, según rama de actividad económica y sexo, 2023



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo

► Gráfico 4

Evolución cantidad de trabajadores de plataforma, según rama de actividad económica y sexo, 2020 al 2023



Nota: La estimación de mujeres en la rama de transporte (a excepción de 2022); y hombres en comercio e industrias manufactureras en 2020 presentan un coeficiente de variación superior a 0,1

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo

La información demográfica recopilada a partir de la ENE confirma algunos hallazgos de relevamientos no muestrales sobre los trabajadores de plataforma en Chile (Asenjo & Coddou, 2021; Fielbaum & Tirachini, 2021). En general se observa una media de edad más baja que la del total de ocupados, una mayor participación de trabajadores migrantes y un mayor nivel educativo. En relación con la edad, las medias y medianas se mantienen estables en el tiempo y relativamente similares entre hombres y mujeres, entre 37 y 39 años en comparación con 42 años para el total de ocupados (Tabla 1). Por su parte, según lugar de nacimiento, mientras 11% de los trabajadores en Chile eran extranjeros en 2023, esta proporción alcanzaba un 27% entre los hombres en trabajo en plataformas. Por último, un 47% de los trabajadores contaban con nivel educativo terciario esta proporción era de 50% entre los trabajadores de plataforma.

El desajuste de las competencias y cualificaciones formales a los trabajos se ha identificado como una problemática dentro de la economía de plataformas, aunque existen diferencias según la actividad de que se trate. En general los trabajadores de servicios especializados poseen mayores probabilidades de que su formación sea apropiada para su trabajo. Mientras que las plataformas a pedido o de microtarefas, (que requieren actividades sencillas, repetitivas y estandarizadas), han mostrado mayor desajuste con los niveles de estudios de los trabajadores (OIT, 2019a, 2021).

► Tabla 1

Edad media y mediana de la población ocupada en plataformas según sexo y distribución según nacionalidad y educación terciaria, 2020 al 2023

		Trabajadores de plataforma				Total de ocupados (2023)
		2020	2021	2022	2023	
Edad	Media total	37	38	38	39	42
	(mediana total)	(35)	(36)	(36)	(37)	(41)
	Media mujeres	36	38	38	38	42
	(mediana mujeres)	(34)	(35)	(36)	(36)	(40)
	Media hombres	38	38	39	39	43
	(mediana hombres)	(35)	(36)	(36)	(37)	(42)
Porcentaje de trabajadores/as extranjeros	Total	20,9	18,7	16,2	19,3	11,2
	Mujeres	12,2 *	11,3 *	9,0 *	11,8 *	11,7
	Hombres	29,6 *	26,2 *	23,4	26,8	10,7
Porcentaje de personas con educación terciaria	Total	55,2	49,6	48,4	49,6	46,9
	Mujeres	51,4 *	49,2	47,7	49,2	51,4
	Hombres	59,0 *	50,0	49,1	50,1	42,4

Nota: * La estimación presenta un coeficiente de variación superior a 0,1

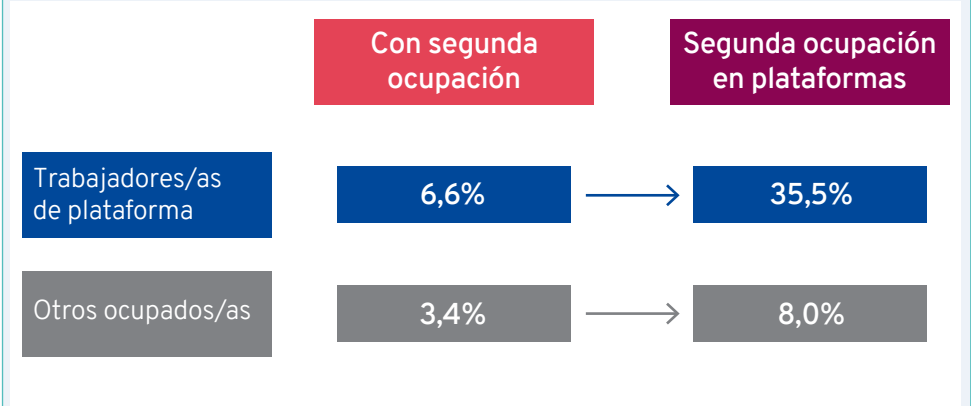
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo

Recuadro 1
► ¿Es el trabajo en plataformas una ocupación complementaria?

En sus primeros años de desarrollo, las plataformas digitales eran presentadas como una alternativa para generar un ingreso adicional. Según estimaciones de la OIT a nivel global, aproximadamente un 30% de los trabajadores de plataformas en línea dependían de estas plataformas como su principal fuente de ingresos y según el Banco Mundial solo uno de cada tres utilizaba plataformas para su ocupación principal (OIT, 2024). Sin embargo, esto parece ser verdad principalmente para los trabajadores de plataformas de ejecución global, mientras que para aquellos de ubicación local de transporte y reparto este trabajo constituye su principal fuente de ingresos (OIT, 2021).

En Chile, la ENE permite identificar una segunda ocupación de las personas ocupadas y si es que esta se realiza en plataformas digitales. Según esta fuente, en 2023, el 3,4% de los ocupados tenía una segunda ocupación y aproximadamente 8% de ellos se refiere a una ocupación en plataforma digital. Por su parte, 6,6% de los trabajadores de plataforma tenía una segunda ocupación, y aproximadamente en un tercio de estos casos se trataba de otro trabajo de plataforma digital (Diagrama 2). La caracterización de la segunda ocupación no es tan amplia como en el caso de la primera ocupación por lo que no es posible identificar la diferencia entre distintas ramas de plataformas digitales. Evidencia en el país para 2023 da cuenta que para un 67% de los repartidores, la plataforma constituía su principal fuente de ingreso (Mutual de Seguridad, 2023).

► Diagrama 2
Personas con segunda ocupación, 2023



Nota: * La estimación presenta un coeficiente de variación superior a 0,1, con un intervalo de confianza entre 26,7% y 44,3%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo

5. CONDICIONES LABORALES

En esta sección se analizan los principales hallazgos en materia de indicadores de condiciones laborales a partir de la información disponible en la ENE. Dado que la misma no permite distinguir entre los trabajadores de plataforma global y local se realiza una comparación con otras categorías ocupacionales, así como por sector según se detalló anteriormente.

▶ 5.1 Tiempo de trabajo

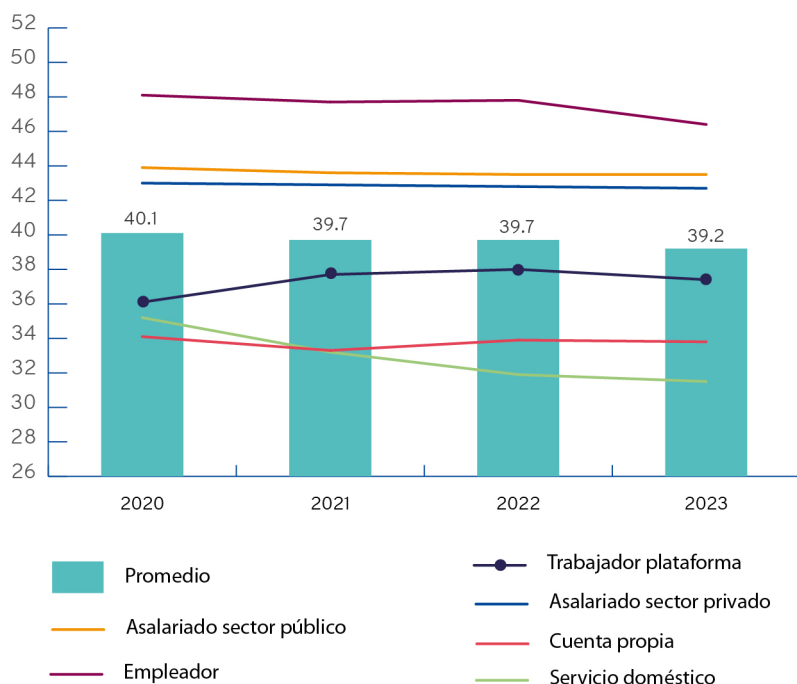
Desde 2020 se ha verificado una tendencia a la baja en el promedio de horas semanales reportadas por las personas trabajadoras en Chile. En 2023, este promedio se ubicaba en torno a 39,2 horas (Gráfico 5). Los empleadores y los asalariados del sector público y privado mostraron un promedio superior a este valor, mientras que tanto cuentapropistas como servicio doméstico remunerado, muestran promedios inferiores. En el caso del trabajo en plataformas el promedio de horas trabajadas en 2023 fue de 37,4 horas semanales.

El análisis de las horas de trabajo reportadas por quienes trabajan en plataformas según rama y sexo permite constatar la gran heterogeneidad y contextualizar estas diferencias (Gráfico 6). En promedio, los hombres que trabajan en plataformas muestran un promedio de horas cercano al promedio de la economía y en torno a 40 horas, mientras que para mujeres este promedio es mucho más bajo. Sin embargo, presentan alta variabilidad en los tiempos de trabajo según rama, con marcadas brechas de género¹¹.

11. La encuesta no indaga sobre los tiempos de espera que podrían resultar un factor clave en el caso de trabajadores de transporte y reparto. Si bien es posible que las horas reportadas incluyan los tiempos de espera, esto no queda claro a partir de la pregunta general.

► Gráfico 5

Media de horas semanales habituales trabajadas en la actividad principal por categoría ocupacional, 2020 al 2023



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo

Según rama de actividad, quienes se desempeñan en el sector de transporte declaran trabajar mayor cantidad de horas diarias en promedio en relación con los otros grupos, alcanzando las 46 horas semanales para los hombres y 35 para las mujeres (quienes tienen una participación considerablemente menor en este sector). Esto coincide con evidencia encontrada a partir de datos no probabilísticos que indican que los conductores trabajan en promedio 46 horas y los repartidores

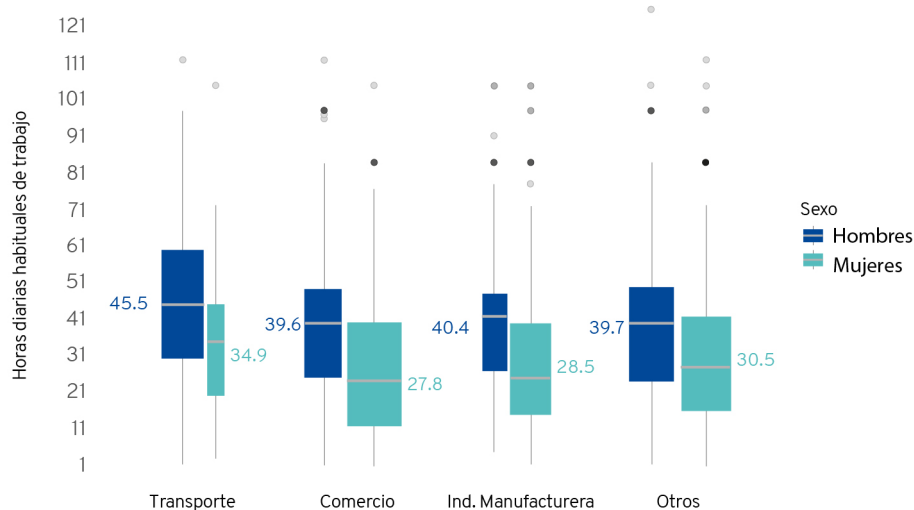
61 horas semanales en promedio en Chile (OIT, 2021)¹². Diversos factores podrían explicar las largas jornadas de trabajo, como la necesidad de generar ingresos suficientes o estrategias de las empresas que incitan a trabajar más horas o no rechazar un pedido por miedo a no cumplir con la demanda de trabajo o tener mala puntuación. Información recopilada por OIT en 100 países también exhibe altas horas de trabajo para quienes se dedican al transporte de pasajeros (un promedio semanal de 65 horas) y al reparto (59 horas). No obstante, el informe también encuentra que debido a la diversidad dentro de la economía de plataformas, existe una proporción relevante de trabajadores que desearía trabajar más tiempo (OIT, 2021). El análisis podría enriquecerse con una mayor indagación que comprenda si las determinantes de estos resultados son decisiones motivadas por la flexibilidad, si responden a sistemas de incentivos o por razón de otros elementos estructurales.

En las ramas de comercio e industria manufacturera también existen importantes diferencias por sexo, en estos casos el promedio de horas semanales para las mujeres es inferior a 30 que es el umbral para ser considerado trabajo a tiempo parcial. Finalmente, el sector “otros”, muestra mayor variabilidad y dispersión. En promedio, los hombres trabajan casi 40 horas y las mujeres 30 horas semanales, pero con una mayor participación que en los casos de industrias y transportes.

12. Nótese que a partir de 2024 comenzó a regir en Chile la Ley N°21.561 que establece una reducción de la jornada legal de trabajo de 45 a 40 horas semanales. Esta reducción se hará gradualmente, reduciéndose en una hora en abril de ese año. Ver sitio Dirección del Trabajo <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyname-2556.html#:~:text=Ley%20de%2040%20horas,una%20reducci%C3%B3n%20de%20las%20remuneraciones>.

► Gráfico 6

Horas semanales habituales de trabajo en plataformas digitales según rama agregada y sexo, 2023



Nota: El ancho de la caja se corresponde con el tamaño muestral y cada caja se acompaña de su promedio
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo

Otro indicador relevante relacionado al tiempo de trabajo es si los trabajadores dedican a esta actividad el tiempo que desean. En la ENE es posible identificar el trabajo a tiempo parcial involuntario, es decir, personas ocupadas “cuya jornada habitual de trabajo en la actividad principal es de tipo parcial según la cantidad de horas declaradas, pero que además manifiestan deseos de trabajar más horas y están disponibles para trabajar esas horas adicionales” (INE Chile, 2022b, p. 3). La información disponible muestra que, en todos los años, la proporción de trabajadores de plataforma que quisiera trabajar más horas es mayor a la de otras categorías con excepción del trabajo por cuenta propia en 2020 y 2021 (Tabla 2). En 2023, 16% de los trabajadores de plataforma declaran querer trabajar más horas.

▶ Tabla 2

Porcentaje de personas en subocupación por insuficiencia de horas según categoría ocupacional.

	2020	2021	2022	2023
Asalariado/a privado	3,6	2,5	2,2	2,4
Asalariado/a publico	2,0	1,4	1,8	1,8
Cuenta propia	22,0	17,3	14,0	14,5
Empleador/a	6,0 *	4,6	3,3 *	2,8 *
Servicio doméstico	13,0	12,1	10,7	10,4
Trabajador/a plataforma	20,4 *	15,1	14,9	16,1

Nota: * La estimación presenta un coeficiente de variación superior a 0,1

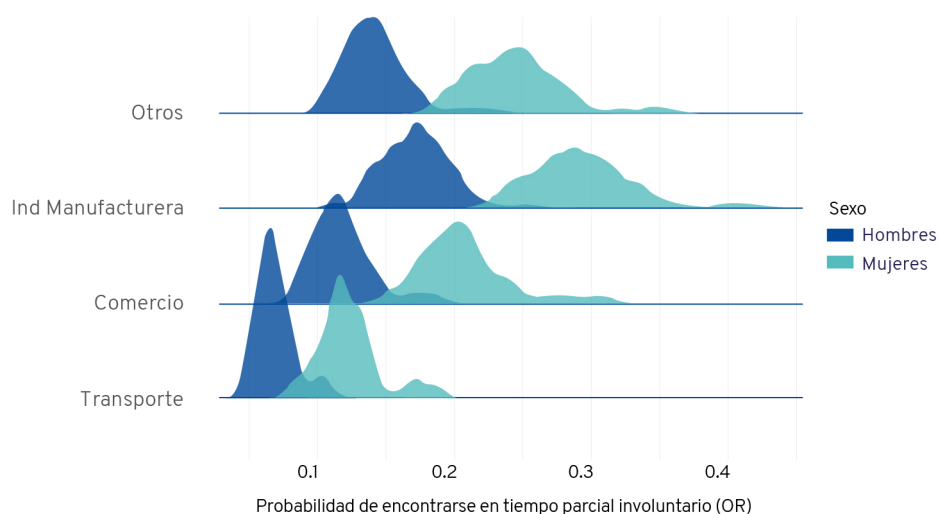
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo

Analizar el subempleo por rama de actividad del trabajo en plataformas no es posible debido a las restricciones muestrales. Por ello se utilizó un modelo lineal generalizado mixto para estimar la probabilidad de encontrarse en tiempo parcial involuntario según rama y sexo¹³ (Gráfico 7). En concordancia con las horas promedio mencionadas anteriormente, existe mayor probabilidad de trabajo a tiempo parcial involuntario en industrias manufactureras siendo la rama de transporte la que muestra menores niveles de subocupación. Además, las mujeres tienen mayor probabilidad de estar en tiempo parcial involuntario en todas las ramas de actividad. Esto puede deberse a posibles barreras para acceder a trabajos de mayor estabilidad y seguridad laboral, como una alta intensidad de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

13. La estrategia de utilizar un modelo logístico multinivel para estimar la probabilidad de encontrarse en tiempo parcial involuntario, controlando por estacionalidad ha sido aplicada en otros estudios con resultados robustos (véase: Even & Macpherson, 2019; Pech et al., 2021)2019

► Gráfico 7

Probabilidad de encontrarse en tiempo parcial involuntario según sexo y rama de actividad de la ocupación en plataformas (ocupación principal) (odd ratio)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo

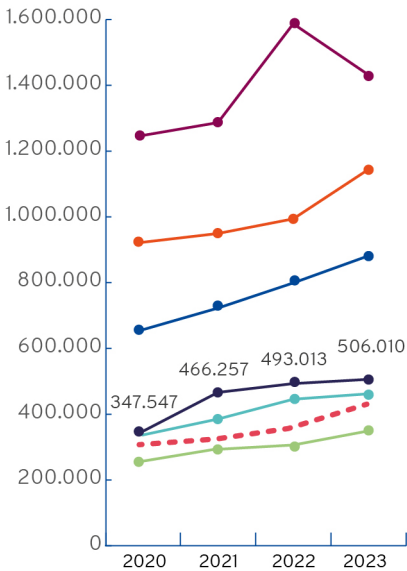
► 5.2 Remuneración

La Encuesta Nacional de Empleo incorpora en el cuarto trimestre de cada año un módulo especial con el fin de captar los ingresos de las personas. Esta información se presenta a través de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) a mediados del año siguiente al de estudio. En base a esta encuesta se observa que la remuneración promedio de los trabajadores de plataforma se ha incrementado levemente entre 2020 y 2023 (Gráfico 8). Destaca que el ingreso medio de este grupo en 2020 fue considerablemente menor al de personas asalariadas y empleadoras, y similar a cuentapropistas. Para 2023, este promedio alcanza aproximadamente \$500.000, superior al promedio para el grupo de trabajadoras domésticas, cuenta propia y al salario mínimo promedio de ese año. En el caso del ingreso mediano, estas diferencias se reducen, por un lado, el valor se mantiene relativamente estable a través del tiempo asimilándose al salario mínimo. Por otro lado, la tendencia de

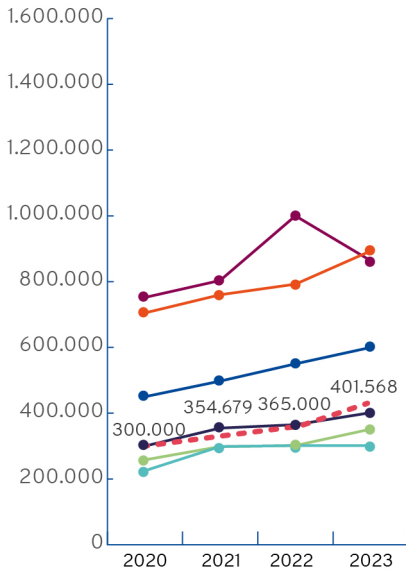
la mediana de ingresos del trabajo en plataforma es similar a la cuenta propia y servicio doméstico. El crecimiento de la media salarial en el tiempo puede responder a la inflación, al incremento de los ingresos generales, o a aumentos entre aquellos en la parte superior de la distribución salarial. Sin embargo, también es posible que aquellas personas que no logran un ingreso suficiente simplemente dejan de trabajar en plataformas, lo que efectivamente aumenta el ingreso promedio de este grupo. Por su parte, una mediana estable al nivel del salario mínimo podría indicar una estructura salarial donde la mayoría de los trabajadores de plataforma posee ingresos que no experimentan mejoras sustanciales en el tiempo.

► **Gráfico 8**
Ingreso nominal del trabajo principal según categorías ocupacionales, 2020 al 2023 *(en pesos chilenos)*

a) Media



b) Mediana



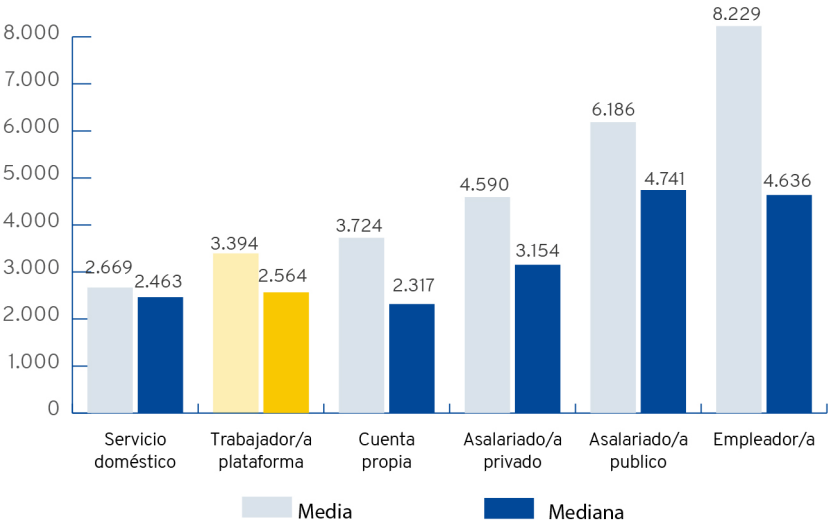
- Asalariado privado
- Cuenta propia
- Servicio doméstico
- Trabajador plataforma
- Asalariado público
- Empleador
- Salario mínimo

Nota: La línea roja punteada corresponde al salario mínimo anual estimado como promedio ponderado por los meses en vigencia de cada salario mínimo (\$305.333 en 2020, \$324.500 en 2021, \$358.167 en 2022 y \$436.667 en 2023)
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Suplementaria de Ingresos

Como se mostró anteriormente, existen diferencias en el tiempo trabajado según categoría ocupacional (Gráfico 4) y en el caso de plataformas existe alta diversidad en los horarios, como también personas con jornadas muy extensas y otras en situación de subocupación horaria. Al comparar el ingreso por hora trabajada se observa que en 2023 existía cierta similitud en la remuneración promedio por hora de trabajadores de plataformas (\$3.394) con el grupo de trabajadores por cuenta propia (\$3.724), siendo levemente superior en el caso de la mediana (Gráfico 9).

► Gráfico 9

Ingreso nominal promedio y mediano del trabajo principal por hora trabajada* según categorías ocupacionales, 2023 (en pesos chilenos)



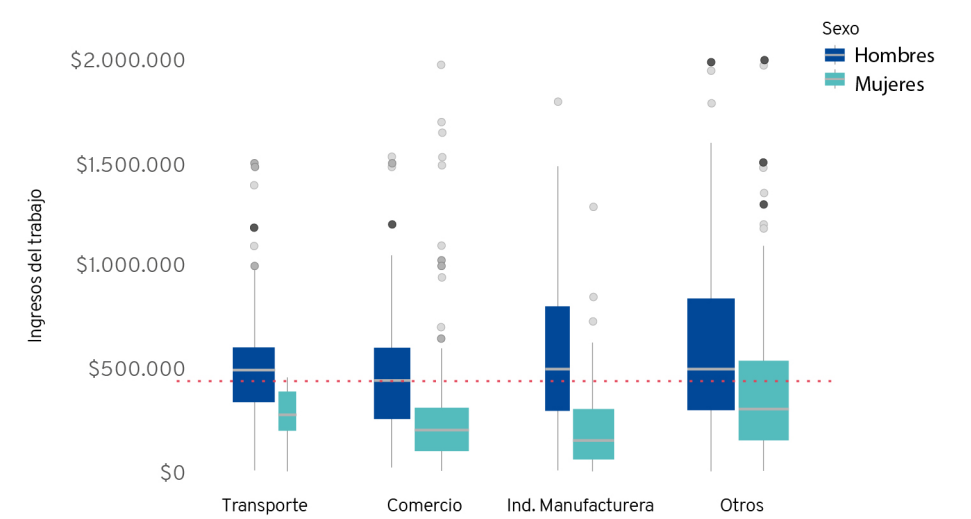
* El ingreso mensual del trabajo principal fue dividido por las horas mensuales habituales de trabajo
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Suplementaria de Ingresos

Según se muestra en el Gráfico 10, dentro del trabajo en plataformas se observa que existe una brecha salarial de género en todas las ramas consideradas siendo particularmente mayor la diferencia en comercio e industrias manufactureras, sectores con alta participación femenina. En el caso de comercio la brecha en los salarios medios es 53%, en transporte es 46% y en industrias es 44%. Esta brecha salarial existe en todas las categorías y podría estar relacionada tanto

con características sociodemográficas y ocupacionales, como por conductas de discriminación (OIT, 2018d).

A fin de controlar por estos factores que diferencian a hombres y mujeres se estimó un modelo lineal que predice el ingreso del trabajo en plataformas controlando por características de la persona trabajadora (sexo, edad y nivel educativo) y de su trabajo (rama, horas de trabajo) (Tabla A2 en Anexo). Los coeficientes estimados tienen el signo esperado, la remuneración se relaciona positivamente con la edad, las horas de trabajo y los años de estudio¹⁴.

▶ **Gráfico 10**
Distribución del ingreso de trabajadores de plataforma por sexo y rama, 2023.



Nota: Las estimaciones excluyen a personas con ingreso y horas de trabajo nulas. La línea roja punteada señala el salario mínimo promedio en 2023 (\$436.667)

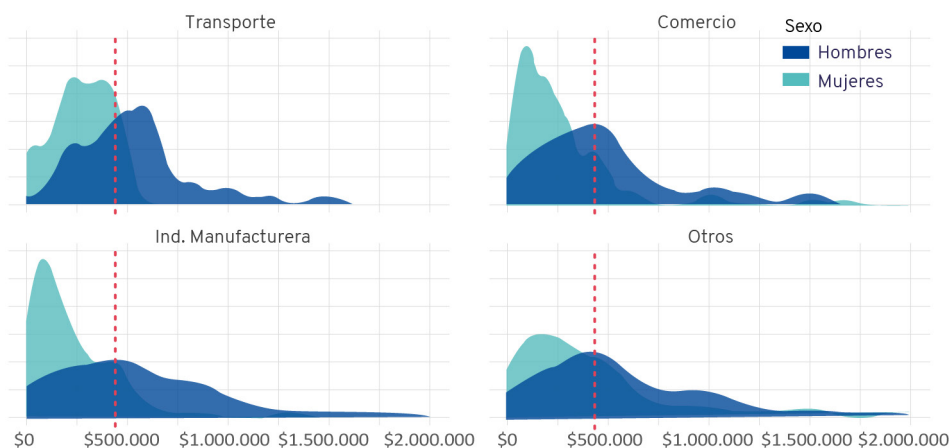
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Suplementaria de Ingresos

14 El modelo no corrige por sesgo de seleccion

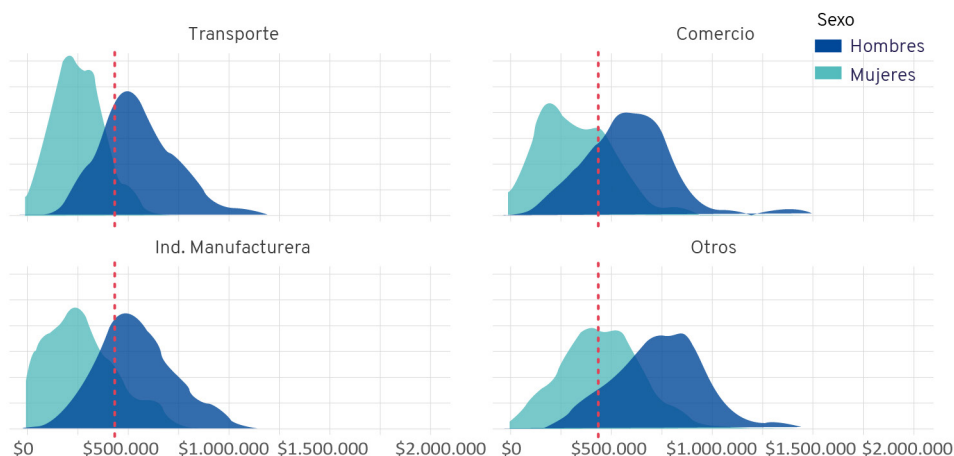
Los ingresos del trabajo en plataformas para el año 2023 pueden representarse en curvas de densidad. Por una parte, el Gráfico 11a, muestra la distribución de los ingresos brutos de las personas que trabajan en plataformas. Por otra parte, el Gráfico 11b muestra la distribución de los ingresos en plataformas una vez que se ajustan por las características de la persona (sexo, edad y nivel educativo) y su trabajo (rama, horas de trabajo), tal como se presenta en la Tabla A2 en Anexo. En primer lugar, se observa que en la rama de transporte los hombres tienen ingresos superiores al salario mínimo, mientras las mujeres muestran una distribución más concentrada alrededor de la media, pero dividida, con aproximadamente la mitad de sus ingresos bajo el salario mínimo y la otra por encima, pero siempre en menor medida que sus contrapartes masculinas. En segundo lugar, en las ramas de comercio, industrias manufactureras, y otras, en promedio los hombres tienen salarios por encima del mínimo y con distribuciones relativamente simétricas. En contraste, tanto en industrias como comercio, la distribución de ingresos de las mujeres muestra un patrón inverso, inclinándose hacia la izquierda, lo que indica que en promedio tienen salarios por debajo del mínimo. En la rama “otros”, hay una mayor proporción de mujeres con salarios por encima del mínimo, pero estos siguen siendo inferiores a la de los hombres.

► Gráfico 11

Densidad del ingreso mensual y ajustado por horas de trabajo*, nivel educativo y edad de trabajadores de plataforma en relación al salario mínimo**, 2023



a) Ingreso mensual sin ajustar



b) Ingreso ajustado

* Las estimaciones excluyen a personas con ingreso y horas de trabajo nulas

** La línea roja punteada señala el salario mínimo promedio de 2023 (\$436.667)

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Suplementaria de Ingresos

▶ 5.3 Formalidad y acceso a seguridad social

A pesar del potencial de las plataformas de trabajo para proporcionar oportunidades de empleo, una de las principales dificultades que se plantean es la falta de protección social (OIT 2018a). La mayoría de las plataformas no aplican las normas de protección de los empleados que establece la legislación laboral, puesto que los trabajadores suelen ser clasificados como contratistas independientes. Aunque algunos de estos trabajadores pueden ser trabajadores por cuenta propia legítimos, en otros casos pueden haber sido clasificados incorrectamente en esta categoría para evitar las obligaciones de la legislación laboral (OIT 2018a). Por diversas razones, los trabajadores independientes tienen bajas tasas de contribución a la protección social. En muchos casos, quienes poseen esquemas de cobertura, se debe a empleos fuera de la plataforma, de familiares o programas universales estatales (OIT, 2018a, 2019b).

En Chile, una persona ocupada en forma dependiente es informal si carece de acceso al sistema de seguridad social (pensión y salud) por concepto de su vínculo laboral. Si es independiente se considera que posee una ocupación informal si la empresa, negocio o actividad que desarrollan pertenece al sector informal¹⁵, o si se clasifica como familiar no remunerado (INE Chile, 2021, 2022b). Así, las personas independientes deben contribuir individualmente a su seguridad social o a un fondo de pensiones y emitir boleta de honorarios. En el marco de la Ley 21.431, las plataformas digitales de servicios deberán emitir estas boletas electrónicas de prestación de servicios de terceros a cada uno de los trabajadores independientes por los servicios prestados, al menos una vez por cada mes¹⁶ (Recuadro 2).

En 2023 se estimaba que aproximadamente 2.4 millones de trabajadores eran informales, de ellos la mayoría corresponde a trabajadores por cuenta propia (47%), y asalariados del sector privado (34%). Los trabajadores de plataforma representaban 6% del total de informales (Gráfico 12a). Dentro de cada categoría, se estimaba que 67% de los trabajadores por cuenta propia eran informales, casi 56% de las trabajadoras domésticas remuneradas y 62,5% de los trabajadores de plataforma (Gráfico 12.b). Dada la importancia de este tema para la protección laboral de los trabajadores de plataforma sería de gran utilidad poder contar con más detalles en este sentido. Por ejemplo, si el acceso a la seguridad social es como asalariado o como dependiente o como independiente y en este caso cómo se estiman las contribuciones (base imponible), que beneficios de la protección social tiene, cuáles son las expectativas con respecto a su etapa de retiro, etc. También sería de utilidad conocer sobre las barreras que aún persisten para la formalización como regulación del estatus migratorio, flexibilidad con otros beneficios, entre otros. Esta información más granular permitirá obtener evidencia que apoye el diseño de políticas adaptadas.

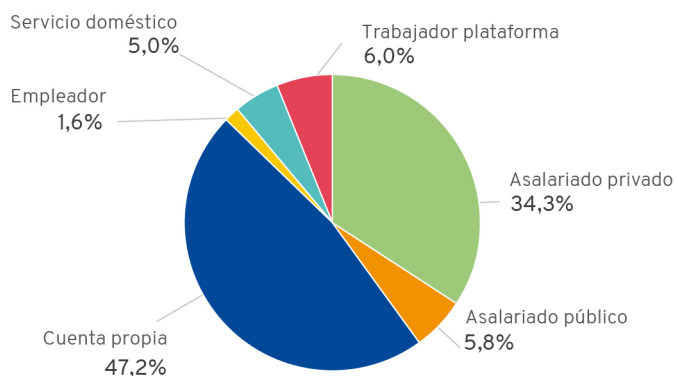
15. En Chile, el sector informal integra todas aquellas unidades económicas de mercado que no cuentan con registro impositivo.

16. Véase: Servicio de Impuestos Internos (2023) instruye sobre la forma de documentar los servicios prestados por trabajadores independientes de plataformas digitales domiciliadas o residentes en Chile. https://sii.gob.cl/normativa_legislacion/resoluciones/2023/reso132.pdf

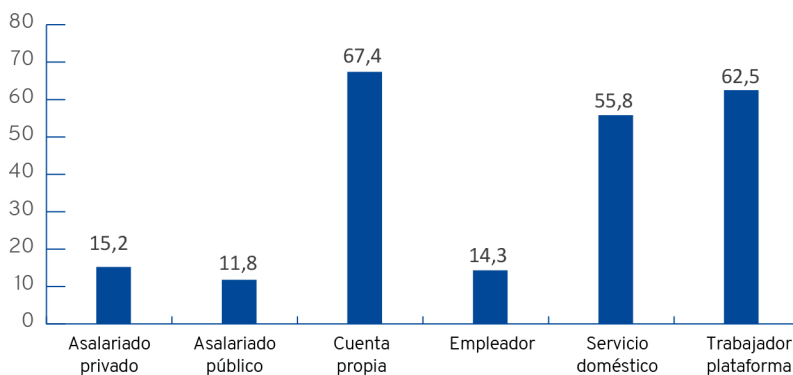
► Gráfico 12

Trabajadores informales ocupacional, 2023

a) Proporción de trabajadores informales según categorías



b) Proporción de trabajadores informales dentro de cada categoría



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo

Recuadro 2

▶ Regulación del trabajo en plataformas digitales en Chile. Ley 21.431

En 2022, Chile se convirtió en el primer país de América Latina en implementar una regulación para el trabajo en plataformas de ejecución o convocatoria local. En ese año fue aprobada e implementada la Ley 21.431 que introdujo un nuevo capítulo en el Código del Trabajo sobre el trabajo en plataformas digitales¹⁷.

La Ley define una empresa de plataforma digital de servicios como “*una organización que administra o gestiona, a cambio de una compensación, un sistema informático o tecnológico ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos*”. Este sistema permite a los trabajadores de plataformas digitales brindar servicios a usuarios de dicha plataforma en un área geográfica específica, como la entrega, distribución y/o transporte de bienes, servicios de transporte de pasajeros, entre otros. No se consideran empresas de plataformas digitales de servicios aquellas que solo publican anuncios de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o alquiler de bienes muebles o inmuebles, incluso si la contratación de dichos servicios se realiza a través de la plataforma. Esto implica que la proporción de trabajadores cubiertos por la regulación es inferior al total estimado en este estudio. En ese sentido, el Instituto Nacional de Estadísticas ha estimado que la población regida por la Ley es de alrededor de un 20% del total (INE Chile, 2023). Estas estimaciones coinciden con un estudio desarrollado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que además encuentra que en los periodos de crecimiento del número de ocupados en plataformas suele aumentar la tasa de informalidad. No obstante, el estudio expone una tendencia a la baja, aunque inestable, de la tasa de informalidad desde poco antes de la implementación de la Ley 21.431 (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile, 2023). Según una encuesta realizada a trabajadores de plataformas digitales en Uber y Uber Eats, prevalece una importante proporción sin acceso a cotización previsional ni a seguro de salud, incluso después de la implementación de la Ley (Centro UC de Políticas Públicas, 2023).

Sin calificar previamente el vínculo jurídico entre trabajador y plataforma digital, la Ley se remite al Código del Trabajo nacional, del cual se extraen los elementos fundamentales de una relación laboral: un acuerdo de voluntades, un servicio personal, el pago de una remuneración y un vínculo de subordinación y dependencia (Arab y Frontaura, 2022). Así se abordan los contratos de trabajo para trabajadores dependientes e independientes en dichas plataformas. Por un lado, para los trabajadores dependientes se establecen criterios de subordinación y dependencia, como la mediación de la demanda de clientes; la determinación de tareas, su forma de realización y pago; la supervisión del trabajo y la evaluación del desempeño. Además, se especifican aspectos del contrato de trabajo,

17. Véase: a) Ley 21.431 (2022): “Modifica el código del trabajo regulando el contrato de trabajadores/as de empresas de plataformas digitales de servicios”: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544> y b) ORD. N°1831/39 (2022) “Fija el sentido y alcance de la Ley 21.431”: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122851.html>

como la naturaleza de los servicios; tratamiento de datos personales; cálculo de la remuneración, forma y período de pago; el canal de comunicación y la determinación geográfica de los servicios. Por otro lado, los trabajadores independientes se coordinan directamente con los usuarios de la plataforma, y la empresa se limita a facilitar el contacto, sin perjuicio de establecer términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos.

Ante un escenario de rápida transformación, esta Ley aborda diversas consideraciones en torno a este trabajo y se destaca el acuerdo logrado entre diversos agentes y la orientación de la norma hacia el establecimiento de condiciones de trabajo decente en el sector. Si bien se necesita más tiempo e información para evaluar la magnitud y efecto de esta normativa, se han identificado algunas complicaciones en su implementación, particularmente en la presunción del empleo y su clasificación. En definitiva, la Ley remite a reglas generales para clasificar a los trabajadores como dependientes o independientes, permitiendo a las plataformas elegir en cual modalidad contratan a las personas. Este enfoque, combinado con el desigual poder de negociación entre trabajadores y plataformas, puede no generar un cambio sustancial en la clasificación (Arriagada et al., 2023). En la práctica, las plataformas han utilizado únicamente la categoría de 'trabajador independiente de plataformas digitales' para clasificar a sus trabajadores. Lo anterior ha transferido esta responsabilidad tanto a los trabajadores (quienes deben litigar en tribunales para su reclasificación), como a la Dirección del Trabajo, con limitada capacidad para resolver todos los posibles casos de mala clasificación (Martin-Caballero, 2024).

▶ 5.4 Organización colectiva en el trabajo en plataformas

La libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva son derechos fundamentales de todos y todas las trabajadoras, promovidos por la Organización Internacional del Trabajo¹⁸. En Chile, la libertad de asociación y el derecho de los trabajadores a organizarse están consagrados en la Constitución Política del Estado y en el artículo 212 del Código del Trabajo. La ley reconoce a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus estatutos. La afiliación de un trabajador a una organización sindical es única, personal y voluntaria¹⁹.

18. Para más detalles ver OIT: <https://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang-es/index.htm>

19. Ver Dirección del Trabajo: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99712.html>

A pesar del reconocimiento de este derecho, diversas razones han hecho que el país se caracterice por un bajo grado de sindicalización. En 2018, solo 6% de las empresas contaba con sindicato y la tasa de sindicalización²⁰ alcanzaba al 20,6% de las personas trabajadoras, impulsada fundamentalmente por el aumento de la sindicalización femenina, que de hecho, ha crecido más que la participación laboral de las mujeres (Dirección del Trabajo, 2019).

En un sondeo realizado el año 2017 por la OIT a trabajadores de plataformas digitales en 75 países (incluyendo Chile), se constató que solo el 5% pertenecía a algún sindicato tradicional, y un 4% a grupos informales o comunitarios (OIT, 2019a). Otro levantamiento de información entre conductores de taxi y repartidores de Argentina, Chile, Ghana, India, Indonesia, Kenia, El Líbano, Marruecos, México y Ucrania, mostró que la mayoría no conocía ninguna organización sindical a la que afiliarse (OIT, 2023a). No obstante, en el último tiempo han surgido una serie de redes de solidaridad en foros y comunidades virtuales, como también nuevos colectivos, federaciones y sindicatos emergentes que han permitido la densificación de estas redes de trabajadores (Cini, 2023; Gutiérrez-Crocco & Atzeni, 2022; CEPAL-OIT, 2021; Wood et al., 2018). En América Latina, una serie de acciones colectivas han permitido una importante cooperación y coordinación internacional para “impulsar avances en temas como el monto de los pagos, los seguros de accidentes, las desconexiones, la protección sociolaboral y el reconocimiento de la relación laboral” (CEPAL-OIT, 2021, p. 38).

La baja tasa de sindicalización de los trabajadores de plataforma podría responder a diversas razones. Por un lado, la estructura de los mercados laborales digitales hace que las plataformas no provean espacios para la creación de redes entre trabajadores (OIT, 2018b). Más aún, se promueve que los trabajadores operen de “forma independiente y aislada, en espacios geográficos potencialmente muy extensos y en competencia directa unos con otros” (Johnston & Land-Kazlauskas, 2018, p. 5). Por otro lado, las altas tasas de rotación laboral en el sector afectan a los trabajadores en su capacidad de asociación, organización comunitaria e identificación de intereses comunes. Finalmente, la situación se agrava al no existir una contraparte negociadora unificada y/o que represente a empresas que operan en distintos países y a través de múltiples jurisdicciones. En América Latina, Colombia y Chile son dos países que cuentan con gremios de empleadores de aplicaciones. En el caso de Chile, existe “ACHIPLAM” (Asociación Chilena de Plataformas de Movilidad)

20. Tasa que incluye a asalariados del sector privado y de servicio doméstico y excluye a los asalariados del sector público. No considera sindicatos independientes.

y tras la implementación de la Ley 21.431 se conformó la “Alianza In” que reúne a empleadores de las empresas Cabify, Didi, Pedidos Ya, Rappi y Uber. A su vez, se han constituido experiencias organizativas como “Sindicato Cornershop”, “Sindicato de trabajadores independientes de aplicaciones móviles” (SINCAPP) y “Grupo de Conductores de Aplicaciones” (Greco App) (Consejo Superior Laboral, 2024).

Se ha enfatizado la necesidad de articular políticas y convenios colectivos a nivel internacional, integrando a gobiernos y agentes no estatales para promover prácticas inclusivas, responsables y sustentables en el trabajo. Para 2023, se han identificado 11 convenios colectivos que dan cobertura a las plataformas digitales de trabajo en Austria, Chile, Dinamarca, España, Italia, Noruega, la República de Corea y Suecia. Estos convenios regulan el tiempo de trabajo y contienen disposiciones sobre el salario por hora y los incentivos (OIT, 2021, 2023a). Sin embargo, cabe destacar que la baja afiliación sindical no implica una menor conflictividad. Bessa et al. (2022) identificaron 1271 instancias de protesta a nivel global de trabajadores en los sectores de transporte de pasajeros y entre 2017 y 2020²¹. Los resultados muestran que la causa más importante de protesta es el salario, el reconocimiento de la relación laboral, la salud y la seguridad. Las protestas mostraron una fuerte tendencia a ser impulsadas ‘desde abajo’ por la autoorganización de los trabajadores, aunque los sindicatos también tienen una presencia importante en algunas partes del mundo como Europa y Asia Central.

Los estudios al respecto en América Latina se han enfocado en aquellas movilizaciones con mayor masividad, generalmente protagonizadas por repartidores. Los estudios muestran que los sistemas de relaciones laborales y los contextos sociopolíticos de cada país generan disímiles condiciones para la acción colectiva en el sector (Gutiérrez-Crocco & Atzeni, 2022; Machado & Conradt, 2022; Muñoz & Martínez, 2022; Sanchez et al., 2022). Por ello, destaca que la nueva regulación vigente en Chile reconoce a los trabajadores de plataformas digitales la posibilidad de constituir organizaciones sindicales y negociar colectivamente con la empresa de plataforma digital de servicios, cualquiera sea su calificación jurídica. Eso entrega la posibilidad de que constituyan sindicatos mixtos, es decir, que agrupen a trabajadores de plataforma dependientes e independientes.

21. Utilizando “Leeds Index of Platform Labour Protest”, una base de datos que recopila movilizaciones y protestas de trabajadores/as de plataforma en todo el mundo desde informes, medios de comunicación y otras fuentes en línea. Disponible en: <https://business.leeds.ac.uk/research-ceric/dir-record/research-projects/1721/leeds-index-of-platform-labour-protest>

6. CONCLUSIONES

Las dificultades de clasificación entre asalariados o independientes y la heterogeneidad de los trabajadores de plataforma impactan directamente en el diseño de muestras, la recopilación y la armonización de evidencia estadística para su caracterización. Por ahora, la mayor parte de la información cuantitativa en el mundo proviene de fuentes como sondeos, datos administrativos e información disponible en sitios web. Estas fuentes han sido fundamentales en la exploración de un sector emergente en la economía, sin embargo, presentan limitaciones como la dificultad de actualizar en el tiempo, la imposibilidad de extrapolar a la población, los altos costos de recolección y los sesgos de selección. Las encuestas de fuerza de trabajo o empleo deberían ser utilizadas para obtener estimaciones sobre la prevalencia y características del trabajo en plataformas digitales.

Desde 2020, el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile realiza estimaciones sobre este tipo de trabajo con información proveniente en su Encuesta Nacional de Empleo, cuyos resultados son clasificados por el organismo como estadísticas experimentales. Este estudio resume la evidencia proveniente de esta fuente de información.

Un primer resultado evidente a partir de esta fuente de datos es que al considerar a todas las personas cuyo trabajo se realiza, organiza o habilita en plataformas digitales, este grupo excede considerablemente a los trabajadores de transporte y reparto geolocalizados que son los trabajadores de plataforma más visibilizados. Existe un gran volumen de trabajadores del sector manufacturero y del comercio que si bien experimentan menores niveles de control del proceso de trabajo por una plataforma, su acceso al mercado y al trabajo depende del efecto de red de la plataforma digital. Sin embargo, persisten desafíos estadísticos para caracterizar en profundidad esta modalidad de trabajo que carece de las estructuras organizacionales típicas, particularmente en el desarrollo de clasificaciones que aborden su especificidad en entornos virtuales.

En segundo lugar, y en relación con las características demográficas, se observa que los trabajadores de plataforma en Chile tienen una media de edad más baja que el total de ocupados, una mayor participación de trabajadores migrantes

y un mayor nivel educativo promedio. En cuanto a sus condiciones de trabajo y en particular respecto del tiempo, los hombres que trabajan un promedio de horas cercano al promedio de la economía, alrededor de 40 horas, mientras que este promedio es inferior para las mujeres. También se observa una gran diversidad por rama y sexo. El sector transporte es el de mayor cantidad de horas trabajadas y los hombres destinan más horas que las mujeres. En este caso, sería importante poder distinguir las horas dedicadas a trabajo no remunerado como espera, llenado de planillas, postulaciones, etc. que es muy relevante en este trabajo. Por su parte, el ingreso medio de los trabajadores de plataforma es considerablemente menor al de personas asalariadas y empleadoras, y similar al de cuentapropistas. Sin embargo, al analizar la mediana se moderan estas diferencias. En el caso del trabajo en plataformas, la mediana estable al nivel del salario mínimo podría indicar una estructura salarial donde la mayoría de los trabajadores posee ingresos sin mejoras sustanciales en el tiempo. Al analizar los ingresos según las horas trabajadas, existe una similitud en la remuneración por hora de los trabajadores de plataforma con los asalariados privados siendo levemente superior a trabajadores por cuenta propia. Dentro de las ramas también existen diferencias: en la rama de transporte, los hombres tienen ingresos superiores al salario mínimo, mientras aproximadamente la mitad las mujeres cuentan con ingresos bajo el salario mínimo. En las ramas de comercio, industrias manufactureras y otras, los hombres tienden a tener salarios por encima del mínimo. Adicionalmente, la informalidad entre este grupo de trabajadores habría alcanzado el 63% en 2023.

En tercer lugar, se identificaron también importantes brechas de género. Las mujeres ocupadas en plataformas tienen una mayor probabilidad de encontrarse en tiempo parcial involuntario en todas las ramas consideradas, lo que podría reflejar una desigualdad en el acceso a empleos de tiempo completo y a trabajos de mayor estabilidad laboral. Asimismo, se observa que las mujeres en trabajo en plataformas enfrentan una penalización en sus ingresos, con una mayoría con ingresos por debajo del mínimo. Esta brecha de remuneración persiste al considerar características observables como la edad, las horas de trabajo y el nivel educativo.

Finalmente se destaca el importante aporte de las encuestas de fuerza de trabajo como fuente de información para caracterizar las condiciones de empleo y necesidades de los trabajadores de plataformas digitales. Las mismas permiten dar seguimiento en el tiempo y realizar comparaciones con otras categorías ocupacionales. Sin embargo, es importante recordar que la información para este grupo no proviene de diseño muestral probabilístico por lo que aún se consideran estadísticas experimentales. El análisis realizado en este informe permitió

identificar algunos espacios de mejora para que esta información estadística pueda ser utilizada en el diseño y evaluación de políticas laborales regulatorias adecuadas a estos trabajadores. Un primer aspecto a considerar es que, dadas las grandes diferencias entre trabajadores de plataformas digitales globales y los de ubicación local, y en este último caso entre los de reparto y los de transporte, la inclusión de variables que permitan diferenciar mejor estos grupos sería de gran utilidad. En segundo lugar, la información referida a la condición de formalidad podría complementarse con preguntas que detallen las condiciones de acceso a la seguridad social y su valoración. En este sentido se destacan consultas sobre los mecanismos de formalización (si este se realiza a través de la plataforma o como independiente), estimaciones de la base contributiva, los beneficios de la protección social que recibe y sobre son las expectativas futuras de retiro, entre otros aspectos. Esta información permitirá apoyar el diseño de políticas de formalización adaptadas. Asimismo, se sugiere incorporar consultas que permitan identificar la valoración de la representación de los trabajadores, la resolución de conflictos, así como de la gestión del trabajo por algoritmos. En un futuro se espera que la proporción de trabajadores en esta categoría continúe con su tendencia creciente por lo que el levantamiento de esta información es esencial tanto para fortalecer el debate interno como también para apoyar otras iniciativas a partir de encuestas en fuerza de trabajo en la región.

REFERENCIAS

Arab, F., & Frontaura, M. F. (2022). Descripción y análisis de la Ley 21.431, que Regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. *Revista Derecho Aplicado - LLM UC*, 9, 1-32. <https://doi.org/10.7764/rda.0.9.51169>

Arriagada, A., Bonhomme, M., Ibáñez, F., & Leyton, J. (2023). The gig economy in Chile: Examining labor conditions and the nature of gig work in a Global South country. *Digital Geography and Society*, 5, 100063. <https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2023.100063>

Asenjo, A., & Coddou, A. (2021). Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: El caso de los repartidores en Santiago de Chile. *Informes Técnicos OIT Cono Sur*, N°17.

Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., Trappmann, V., & Umney, C. (2022). A global analysis of worker protest in digital labour platforms (Vol. 70). International Labour Organization. <https://doi.org/10.54394/CTNG4947>

CEPAL. (2023). *Recomendaciones metodológicas sobre la medición de la calidad de las cifras provenientes de encuestas de hogares*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/67f3de25-9070-4cb0-a645-f9ecc195bce8/content>

CEPAL-OIT. (2021). *Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* (24). Naciones Unidas.

Cini, L. (2023). Resisting algorithmic control: Understanding the rise and variety of platform worker mobilisations. *New Technology, Work and Employment*, 38(1), 125-144. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12257>

Coddou, A. (2021). *El trabajo en plataformas durante la pandemia por COVID-19: Los derechos fundamentales y el caso chileno*. *Informes Técnicos OIT Cono Sur*, N°19 (Santiago, OIT).

Consejo Superior Laboral. (2024). *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*.

Datta, N., Rong, C., Singh, S., Stinshoff, C., Iacob, N., Nigatu, N. S., Nxumalo, M., & Klimaviciute, L. (2023). *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work*. Washington, DC: World Bank. <https://doi.org/10.1596/40066>

Dirección del Trabajo. (2019). *Informes de Resultados: Novena Encuesta Laboral, ENCLA 2019*. https://dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf

Duggan, J., Carbery, R., McDonnell, A., & Sherman, U. (2023). Algorithmic HRM in the gig economy: The app worker perspective. *Human Resource Management*, hrm.22168. <https://doi.org/10.1002/hrm.22168>

Even, W. E., & Macpherson, D. A. (2019). The Affordable Care Act and the Growth of Involuntary Part-Time Employment. *ILR Review*, 72(4), 955-980. <https://doi.org/10.1177/0019793918796812>

Fielbaum, A., & Tirachini, A. (2021). The sharing economy and the job market: The case of ride-hailing drivers in Chile. *Transportation*, 48(5), 2235-2261. <https://doi.org/10.1007/s11116-020-10127-7>

Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6), 1039-1056. <https://doi.org/10.1177/0018726718790002>

Gutiérrez-Crocco, F., & Atzeni, M. (2022). The effects of the pandemic on gig economy couriers in Argentina and Chile: Precarity, algorithmic control and mobilization. *International Labour Review*, 161(3), 441-461. <https://doi.org/10.1111/ilr.12376>

INE Chile. (2021). *Estadísticas de informalidad laboral: Marco conceptual y manual metodológico*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/metodologia/antecedentes-metodologicos/manual-conceptual-y-metodol%C3%B3gico-informalidad-laboral.pdf?sfvrsn=afad6bfc_9

INE Chile. (2022a). *Grupo de expertos en estadísticas laborales. Encuesta Nacional de Empleo*. Instituto Nacional de Estadísticas. <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/comites-y-notas-tecnicas/2022/>

[comit%C3%A9-t%C3%A9cnico-de-expertos-estad%C3%ADsticas-laborales-\(junio-2022\).pdf](#)

INE Chile. (2022b). *Separata Técnica N°4. Nuevas dimensiones de análisis Encuesta Nacional de Empleo (ENE)* (4). https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/nuevas-dimensiones/nuevas-dimensiones-4.pdf?sfvrsn=f4260259_8

INE Chile. (2023). *Encuesta Nacional de Empleo (ENE) Estadísticas experimentales sobre trabajo a través de plataformas digitales*. <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/infografias/encuesta-nacional-de-empleo-estadisticas-experimentales-sobre-trabajo-a-traves-de-plataformas-digitales-ii.pdf>

Johnston, H., & Land-Kazlauskas, C. (2018). *Representación, voz y negociación colectiva: La sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*. International Labour Organisation.

Machado, S., & Conradt, M. W. (2022). Conflitos coletivos no trabalho em plataformas digitais: Desafios à proteção da liberdade sindical no Brasil. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 129, 111-130. <https://doi.org/10.4000/rccs.13985>

Martin-Caballero, A. (2024). New regulations on platform work: Fragmented responses to issues of work fragmentation. *Capital & Class*, 03098168241248990. <https://doi.org/10.1177/03098168241248990>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile. (2023). *Minuta Plataformas Digitales (ENE)*. Subsecretaría del Trabajo Unidad de Estudios. <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2023/05/Minuta-Plataformas-digitales.pdf>

Muñoz, K. M., & Martínez, A. D. (2022). Self-Organization Among Delivery Platforms Workers in Neoliberal Latin American Countries. The Cases of Peru and Chile. *Journal of Labor and Society*, 25(3), 299-328. <https://doi.org/10.1163/24714607-bja10022>

Mutual de Seguridad. (2023). *Radiografía de trabajadores de Plataformas Digitales (2da versión)*.

OECD, International Labour Organization, & EUROSTAT. (2023). *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*. OECD. <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>

OIT. (2018a). A. *Calidad del trabajo en la economía de plataformas. Nota informativa*

preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. International Labour Organisation.

OIT. (2018b). *B. The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being.* International Labour Organisation.

OIT. (2018c). *D. Statistics on work relationships. 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10–19 October 2018).* International Labour Organisation.

OIT. (2018d). *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps.* ILO.

OIT. (2019a). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.* International Labour Organisation.

OIT. (2019b). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral.* Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra.

OIT. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. El Papel de las Plataformas Digitales en la Transformación del Mundo del Trabajo.* International Labour Organisation.

OIT. (2023a). *Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva* (Vol. 80). International Labour Organisation. <https://doi.org/10.54394/IMTQ2450>

OIT. (2023b) Digital platform work: state of the art and the way ahead <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/digital-platform-work-state-art-and-way-ahead>

OIT. (2024). *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas* (1a ed). OIT. <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/hacer-realidad-el-trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas>

Pech, C., Klainot-Hess, E., & Norris, D. (2021). Part-time by Gender, Not Choice: The Gender Gap in Involuntary Part-time Work. *Sociological Perspectives*, 64(2), 280-300. <https://doi.org/10.1177/0731121420937746>

Sanchez, D. Y., Maldonado, O. J., & Hernández, M. R. (2022). Technolegal Expulsions: Platform Food Delivery Workers and Work Regulations in Colombia. *Journal of Labor and Society*, 25(1), 33-59. <https://doi.org/10.1163/24714607-bja10009>

Wood, A. J., Lehdonvirta, V., & Graham, M. (2018). Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment*, 33(2), 95-112. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12112>

ANEXO

► Tabla A1

Indicadores laborales y porcentaje de personas ocupadas en plataformas digitales según género (ocupación principal), 2020 al 2023

		2020	2021	2022	2023
TOTAL	Tasa participación	56,6	57,5	60,0	61,4
	Tasa ocupación	50,6	52,4	55,3	56,1
	Tasa desocupación	10,6	8,9	8,0	8,7
	Total de personas ocupadas* (en miles)	7.922	8.314	8.863	9.074
	% Personas ocupadas en plataformas	1,2	2,1	2,4	2,6
MUJERES	Tasa participación	45,5	46,4	49,8	51,8
	Tasa ocupación	40,6	42,2	45,6	47,1
	Tasa desocupación	10,9	9,1	8,5	9,1
	Total de personas ocupadas* (en miles)	3.258	3.430	3.743	3.900
	% Personas ocupadas en plataformas	1,3	2,4	2,7	2,9
	% Mujeres en plataformas	44,2	46,0	46,8	49,5
HOMBRES	Tasa participación	67,6	68,5	70,2	71,0
	Tasa ocupación	60,6	62,6	65,0	65,1
	Tasa desocupación	10,3	8,6	7,4	8,4
	Total de personas ocupadas* (en miles)	4.664	4.884	5.120	5.174
	% Personas ocupadas en plataformas	1,1	2,0	2,2	2,3
	% Hombres en plataformas	55,8	54,0	53,2	50,5

* excluye trabajadores/as familiares no remunerados

Fuente: elaboración propia en base a ENE

► Tabla A2

Coeficientes del modelo de ingresos del trabajo principal en plataformas digitales

Predictores	Ingresos del trabajo principal		
	Est.	IC	p
(Intercepto)	198.470,19	91.223,76 – 305.716,63	<0,001
Nivel educativo	110.940,30	81.394,47 – 140.486,14	<0,001
Mujeres	-187.914,70	-256.835,43 – -118.993,96	<0,001
Edad (centrada)	5.198,13	2.774,65 – 7.621,62	<0,001
Horas habituales semanales de trabajo	7.499,30	5.842,08 – 9.156,52	<0,001
Comercio	117.288,99	16.807,91 – 217.770,07	0,022
Ind. Manufacturera	40.831,01	-73.419,17 – 155.081,20	0,483
Otros	194.805,08	99.262,13 – 290.348,04	<0,001
Observaciones	969		
R2 / R2 ajustado	0,215 / 0,209		

SERIE INFORMES TÉCNICOS OIT CONO SUR

Esta serie, producida por la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, busca documentar y analizar temas prioritarios para el mundo del trabajo contemporáneo, con el objeto de aportar al desarrollo de conocimiento y al diálogo social, como parte del mandato de la OIT de promoción de la justicia social a través del trabajo decente.

[Revise aquí la serie completa](#)



Ultimos títulos de la serie:

Nº48 El marco normativo internacional de la inspección del trabajo.

Su contribución a los desafíos laborales en América Latina
Carmen Bueno



Nº47 Organización del tiempo de trabajo en América Latina:
¿cuántos días de vacaciones y feriados existen?

Sonia Gontero, Javiera Ravest



Nº46 Áreas de acción para prevenir y reducir las desigualdades
en el mundo del trabajo en Chile

Sonia Gontero, Elisa Araneda



Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Tel: +56-2 2580-5500
E-mail: santiago@ilo.org
ilo.org/es/chile

Santiago de Chile

