

AVANCES EN LA FISCALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA: CHILE

DIEGO VARAS VILLALÓN

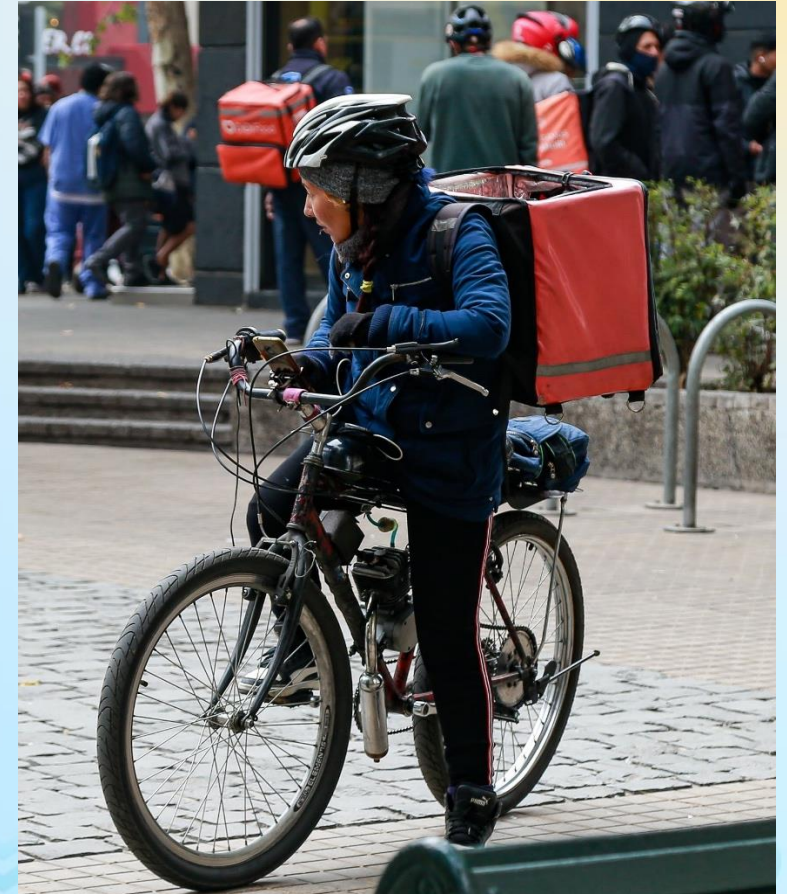
Dirección del Trabajo, Chile

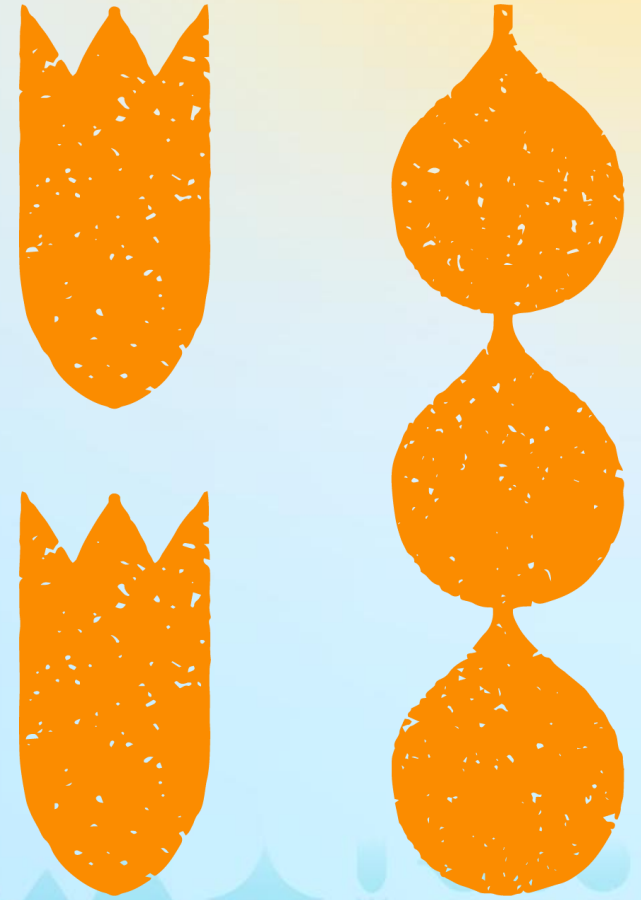
Marzo de 2025



TABLA DE CONTENIDO

- Objetivo
- Caracterización
- Marco normativo
- Conflicto de competencias
- Fiscalización
- Conclusiones





CARACTERIZACIÓN DE LA FUERZA LABORAL

- Fuerza laboral de **64.680** trabajadores(as).
- **90%** lo ejerce como su **principal fuente de ingreso**.
- Un **77,2%** lo ejerce como trabajador(a) independiente.
- La tasa de informalidad es de un **76,5%**.
- El **41,7%** son trabajadores de **otras nacionalidades** (latinoamericanos).
- Brecha de percepción de cumplimiento:
 - El **15%** de los trabajadores(as).
 - Un **61%** de las empresas considera que cumple.
- Existencia de **organización sindical**.

Fuente: Informe de Evaluación de la Ley N°21.431, Consejo Superior Laboral y Ministerio del Trabajo, marzo 2024 .





LEY N°21.431: TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES

- Ley 21.431 que Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, publicada el 11 de marzo de 2022.
- **Vigencia diferida:** 1 de septiembre de 2022.
- **Fundamento:**
 - Otorgar una **mayor certeza jurídica** a los trabajadores.
 - **Discusión nacional** sobre la subordinación de los trabajadores.
 - **Establecimiento de derechos mínimos.**



CONFLICTO DE COMPETENCIAS

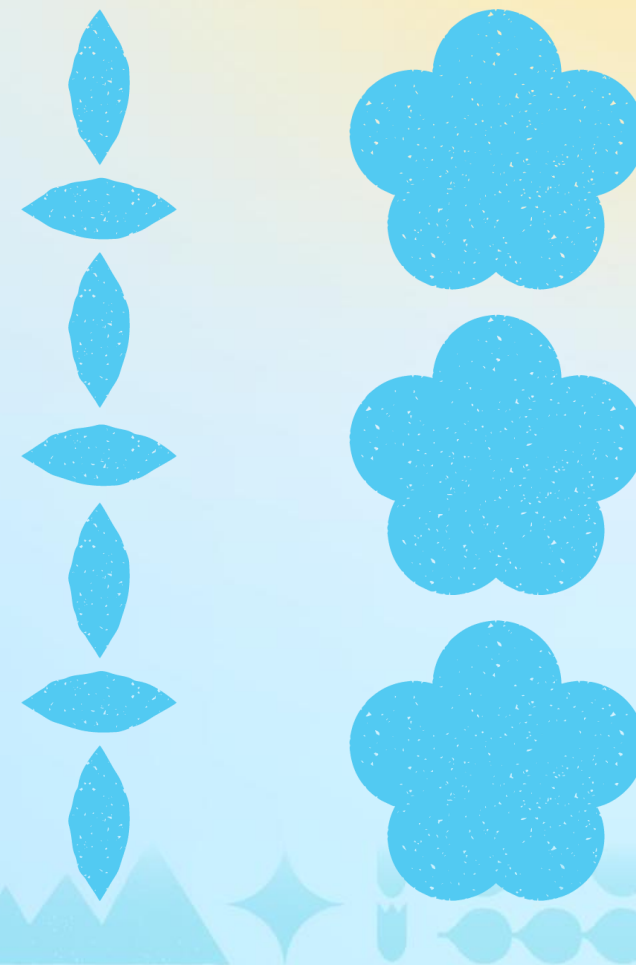


LEY N°21.431 MARCO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- Se **reconoce la competencia** a la Dirección del Trabajo para fiscalizar aquellos derechos laborales de los **trabajadores subordinados** y de los **trabajadores independientes**.

DICTAMEN N°1831/39, 19 DE OCTUBRE DE 2022:

1. Facultad de fiscalizar el cumplimiento de la normativa para **trabajadores independientes**.
2. **Facultad para declarar la relación laboral cuando concurren** los elementos de subordinación y dependencia (Recomendación N°198, de 2006 de la OIT).

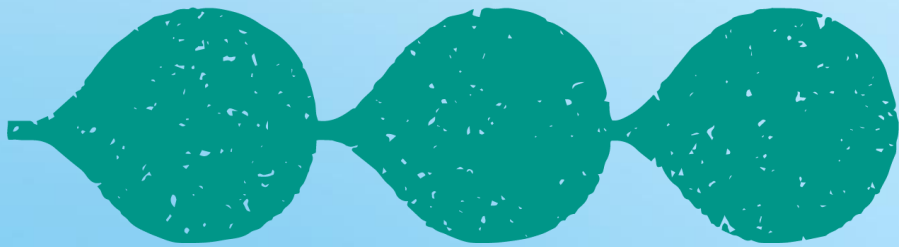


JUDICIALIZACIÓN

- Uber interpuso **recurso de protección en contra de la Dirección del Trabajo** indicando que la institución se aparte de sus competencias.
- La Corte Suprema rechazó el recurso y confirmó el que la Dirección del Trabajo (DT) **actúa dentro de su ámbito de competencia y no incurre en actos ilícitos o arbitrarios al momento de emitir dictámenes acerca de las relaciones laborales.** (Sentencia CS, Rol N°68.658-2023).



FISCALIZACIÓN



TRABAJADORES DE PLATAFORMAS: UN PROCESO EN CONSOLIDACIÓN

- La Dirección del Trabajo ha desarrollado una labor de garantizar las condiciones **laborales de manera temprana**.
- Tras la promulgación de la ley que regula al sector, ha sido un **impulso que busca consolidarse y garantizar la vigencia normativa y de protección**.
- El proceso no ha sido todo pacífico. Existe una **férrea oposición de las empresas**, con prácticas de entorpecimiento en los procesos; desconocimiento de las facultades del Servicio.



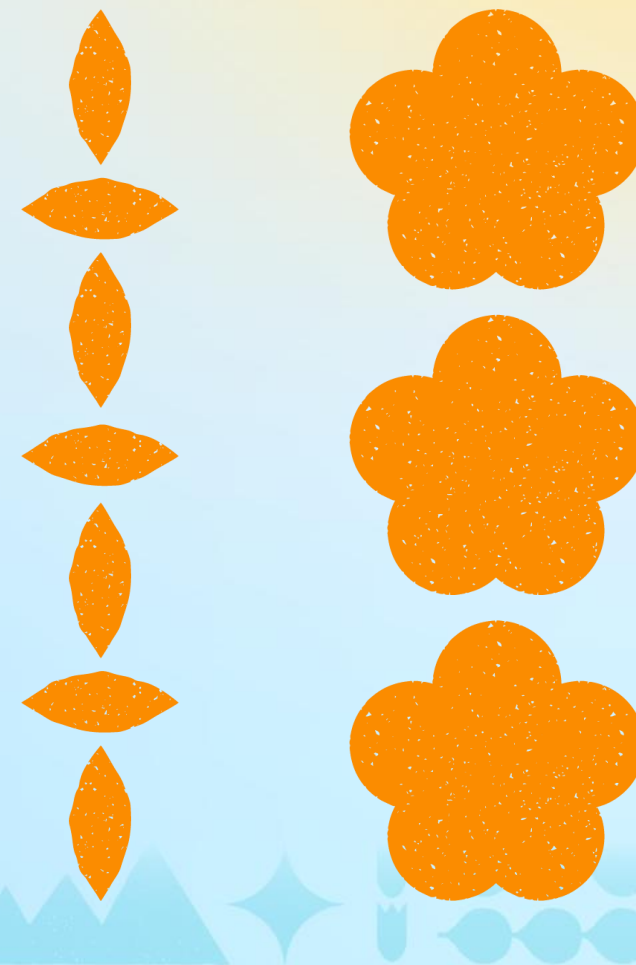
Response	Percentage
Yes	65%
No	35%

-
- A decorative background featuring a vertical gradient from yellow at the top to light blue at the bottom. On the left side, there are three stylized purple flowers with eight petals each, arranged vertically. On the right side, there are two stylized purple tulips, also arranged vertically. The bottom of the image has a wavy blue line representing water.



CARACTERÍSTICAS: PRIMER PROGRAMA

- En 2022 se realizó el Primer Programa de fiscalización
- Tuvo lugar en las principales ciudades del país, con un total de 42 fiscalizaciones.
- Realizado en coordinación con las organizaciones sindicales.
- Este programa se focalizó en materias de seguridad y salud en el trabajo.
- Entrevista en terreno a trabajadores. Visita electrónica empleadores.



RESULTADOS EN DATOS: PRIMER PROGRAMA

EMPRESA Y TIPO DE TÉRMINO	CANT. DE FISCALIZACIONES
CON MULTA	27
DELIVERY HERO E COMERCE CHILE SPA (PEDIDOS YA)	6
DELIVERY TECHNOLOGIES SPA	2
PJ CHILE SPA	1
RAPPI CHILE SPA	10
UBER CHILE SPA	8
SIN MULTA	15
DELIVERY HERO E COMERCE CHILE SPA (PEDIDOS YA)	5
DELIVERY TECHNOLOGIES SPA	1
PJ CHILE SPA	4
RAPPI CHILE SPA	1
UBER CHILE SPA	4
TOTAL GENERAL	42

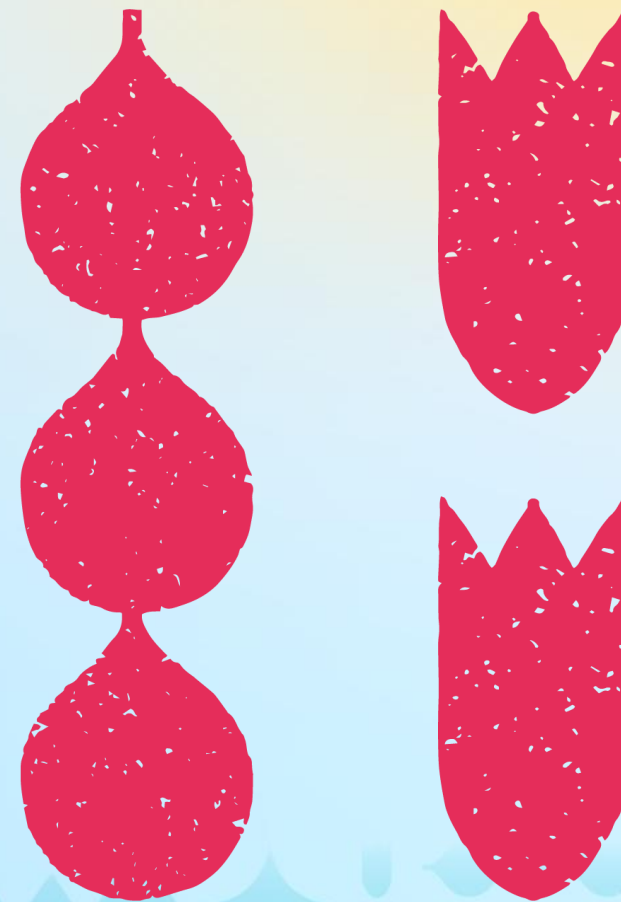
TOTAL DE MULTAS	
213,84 IMM	\$ 56.514.063
736 UTM	\$ 46.422.464
	\$102.936.527

***109.951 USD**



SEGUNDO PROGRAMA: CARACTERÍSTICAS

- Elaborado bajo el marco de la **Política Nacional Inspectiva**, de 2024:
 - Coordinación con las organizaciones sindicales (especialmente, CUT-Chile)
 - Protección de grupos de trabajadores vulnerables y/o precarios.
- Enfocado a trabajadores de ***delivery*** y ***picking***.
- Incorpora una fase de fiscalización al **procesamiento algorítmico**.
- El Programa **aumenta el número de materias a inspeccionar** de manera relevante.



SEGUNDO PROGRAMA: FASES



SEGUNDO PROGRAMA: CANTIDAD DE COMISIONES

REGIÓN	CANTIDAD
Arica – Parinacota	1
Tarapacá	4
Antofagasta	7
Atacama	4
Coquimbo	7
Valparaíso	8
Metropolitana Oriente	10
Metropolitana Poniente	10
O'Higgins	8
Maule	7
Ñuble	4
Biobío	8
Araucanía	7
Los Ríos	5
Aysén	1
Magallanes	2
TOTAL	100



ENTREVISTAS A TRABAJADORES

Se realizan **entrevistas presenciales** (por regla general: proactivas).
Y cuando es **por denuncia** la entrevista es realizada **a través de las TIC's**.

INFORME DE EXPOSICIÓN N°36, 2021: CONTACTO TELEFÓNICO Y POR CORREO ELECTRÓNICO

✓ Entrevista a los trabajadores

Se toma contacto telefónico con la trabajadora denunciante el día 27 de septiembre del 2021 en reiteradas ocasiones, pero trabajadora no contesta su teléfono y arroja buzón de voz, por lo tanto, el día 28 de septiembre de 2021 se le envía correo electrónico a la casilla [REDACTED]. Posteriormente el día 28 de

INFORME DE EXPOSICIÓN N°6, 2020: TRABAJADOR PICKING

Ahora bien, con fecha 04/09/2020, se concurre nuevamente al lugar ya fiscalizado con anterioridad, en horario comprendido entre las 14:00 y 15:00, **encontrando a 2 trabajadoras en su tiempo destinado a colación, la cual se encontraban realizando al exterior del supermercado, como se puede apreciar en foto adjunta:**



Las trabajadoras en cuestión el día de la visita inspectiva se encontraban en siguiente turno:

ENTREVISTAS A TRABAJADORES

A pesar de no ser la regla general, un **número relevante de trabajadores para ser re-entrevistados no son hallados** (en el lugar o a través de los medios de comunicación que han dispuesto), lo que frustra en muchos casos un resultado positivo por falta de antecedentes.

INFORME DE EXPOSICIÓN N°16, DE 2020

Respecto a los repartidores N° 1 y 2, si bien se entrevistaron en primera instancia en terreno, **no asistieron a citación a entrevista**, por lo cual no se logró constatar con mayor detalle los elementos que configuran la existencia de una relación laboral; en cuanto al repartidor 6, si bien se observó prestando servicios en terreno, **no se logró tomar contacto** con este por no contar con correo electrónico ni número de teléfono; los repartidores N° 12 y 16 si bien se presentaron a entrevista, no se logró constatar en terreno la efectividad de sus funciones por **no haber logrado ubicarlos en sus días de turno**; por otro lado, los repartidores N° 17 y 18 fueron **citados a entrevista y no asistieron**, tampoco se logró verificar que efectivamente prestaran servicios en terreno.

ENTREVISTAS A TRABAJADORES

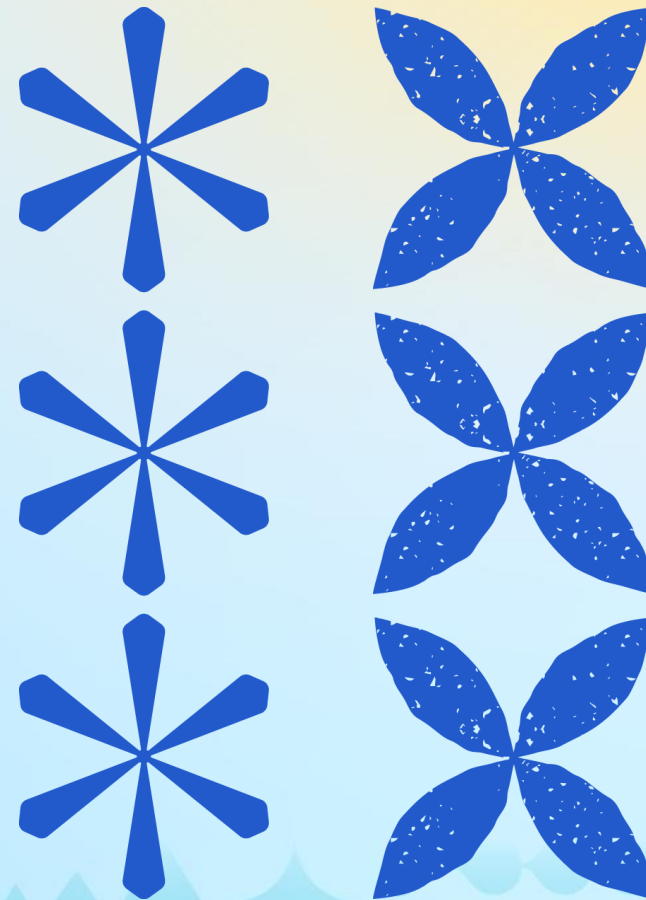
Cuentas arrendadas: Otro problema detectado, es que las empresas **no establecen mecanismos periódico fidedignos de comprobación de identidad.**

INFORME DE EXPOSICIÓN N°5 2024

b) Hechos constatados en relación a las materias fiscalizadas:

Respecto a trabajadores entrevistados, señalan que se les hace entrega de casco, rodilleras, y capacitación en relación a riesgos laborales vía remota a través de videos educativos. Igualmente entregan información general de la forma en que ejercen su trabajo. **En ambos casos señalan que trabajan con cuentas ajenas, es decir no son titulares, y que corresponden a cuentas arrendadas.**

Posteriormente se requiere a empleador información general de sus trabajadores. Revisada Planilla de pago de cotizaciones del Organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744, no se observa que se encuentren los trabajadores entrevistados, lo cual era esperable toda vez que mismos trabajadores señalaron que no eran titulares de las cuentas.



VISITA A LAS EMPRESAS

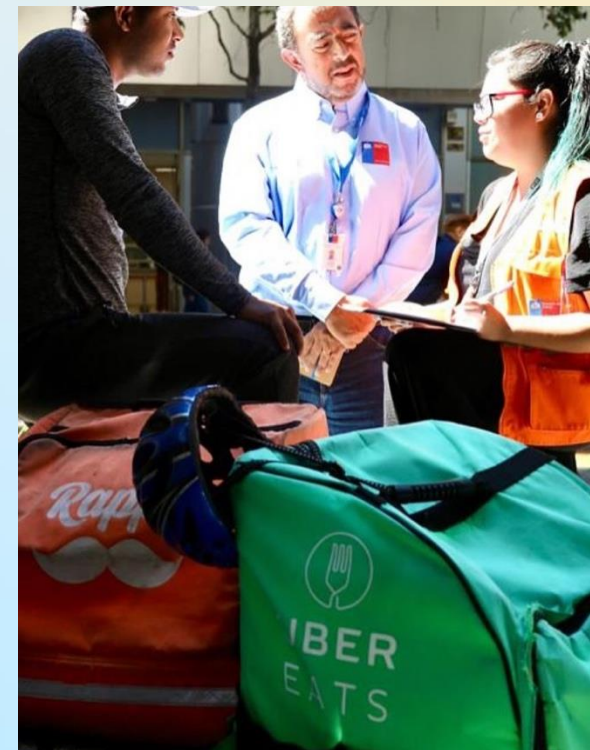
- Las empresas **operan en todo el territorio nacional.**

Problemáticas:

- a) **Concentración de oficinas en la capital** (Región Metropolitana).
- b) **Oficinas “poco tradicionales”.**

Solución:

Utilización del NCC (art. 508): “Obligación de empleadores, trabajadores, organización sindical, director sindical o cualquier otra persona o entidad que se relacione con la Dirección del Trabajo, **deberá registrar un correo electrónico (...)** donde deberán practicarse **las notificaciones, citaciones y comunicaciones.”**



VISITA A LA EMPRESA

Un número importante de empresas entorpecen o dificultan la visita, tanto física como la realizada por medios Electrónicos.

1. Entorpecimiento en visita a Oficina Física:

INFORME DE EXPOSICIÓN N°13, 2023, VISITA PRESENCIAL A OFICINAS DE EMPRESA DE PLATAFORMAS:

El suscrito con fecha 16.05.2023, se presenta en empresa antes individualizada, entrevistándose con doña [REDACTED], quien es Head de Logística y Operaciones de la razón social ya individualizada y que para estos efectos la representa, a quienes se les informa procedimiento de fiscalización.

Se deja constancia que el suscrito en compañía de las inspectoras de terreno [REDACTED] [REDACTED] espera en el ante jardín del establecimiento fiscalizado por un tiempo aproximado de 15 minutos, luego de conseguir el ingreso producto de la insistencia es atendido por don [REDACTED] [REDACTED] que indica que **no maneja la información laboral y que en dicho domicilio solo trabajan 4 personas** y no registran asistencia al estar excluidos de ésta (art. 22 inciso 2° del Código del Trabajo). Producto de la insistencia se levanta acta de inicio de fiscalización a las 16.20 horas la que es recepcionada y firmada a las 17.23 horas por [REDACTED], quien al terminar una reunión se dirige a los suscritos.

- En este caso no se pudo constatar la denuncia del trabajador de plataforma, pero se multa por infracciones constatadas de aquellos trabajadores que realizaban laborales de gestión.

VISITA A LA EMPRESA

2. Desconocimiento de relación de todo tipo con el trabajador:



INFORME DE EXPOSICIÓN N°48, 2022

Empleador respecto a trabajador N°1 señala *“tal como le indiqué en el correo anterior, no fue posible encontrarlo en nuestra base de datos con la información entregada”*.

Respecto a trabajador N°2, se indica *“el mantuvo un contrato de prestación de servicio con nuestra empresa (adjunto), sin embargo, el repartidor indicado se encuentra inactivo respecto de nuestra aplicación antes de la entrada en vigencia de la Ley 21.431”*.

De trabajador, se adjunta contrato de prestación de servicios, firmado con fecha del 03/05/2019. Resto de documentación adjunta corresponde a acreditación de Representante Legal y poder simple de remitente de correo electrónico respuesta de empleador.

• El inspector en este caso de igual forma sanciona:

1. Por no exhibición de documentación (N°1).
2. Por no proporcionar elementos de protección personal (N°2).



SE LOGRA GARANTIZAR DERECHOS MÍNIMOS AUN CUANDO LAS EMPRESAS NIEGAN LA COMPETENCIA DE LA DT

INFORME DE EXPOSICIÓN N°10, 2023

siguiente: La persona señalada no es un trabajador dependiente de R, pero sí un trabajador independiente, por lo cual se acompaña el contrato de prestación de servicios. **No reconoce relación laboral.** Al ser consultado sobre la materia denunciada, doña , indica que **hubo un error en el sistema al cagarle esa deuda al denunciante en el sistema, situación que fue subsanada, eliminando la deuda en la aplicación, la cual puede ser revisada en la cuenta de R**

- **Trabajador denuncia descuento injustificado** por parte de la empresa, por un pedido rechazado por el cliente.
- **Inspector** requiere de documentación laboral.
- **Empleador a pesar de no reconocer la competencia de la Dirección del Trabajo**, indica que **corregirá el error** (situación que acontece).



DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente
www.direcciondeltrabajo.cl

 @DirecDelTrabajo  @direcdeltrabajo  Dirección del Trabajo  DireccionDelTrabajo  @direcciondeltrabajo  600 450 4000

