

LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS EN CHILE: ¿PUENTE HACIA EL EMPLEO FORMAL O NUEVA FORMA DE PRECARIEDAD?

Introducción

Durante los últimos diez años, la economía de plataformas ha adquirido una presencia significativa en el mercado laboral chileno. Aunque inicialmente asociada a aplicaciones de transporte y entrega de comida, esta forma de empleo se ha expandido a diversas actividades como la venta de bienes, prestación de servicios, creación de contenido y comercio informal a través de redes sociales. La pandemia de COVID-19 aceleró esta transición hacia el trabajo digital, promovida por el confinamiento, la necesidad de ingresos alternativos y el crecimiento del comercio electrónico.

No obstante, el trabajo en plataformas digitales ha estado rodeado de incertidumbre: hasta hace poco, las estadísticas oficiales no permitían estimar con precisión cuántas personas trabajaban en este sector, cuáles eran sus condiciones laborales ni cuán estable era esta forma de empleo. Recientemente, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) incorporó una serie experimental de preguntas sobre empleo en plataformas digitales dentro de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), lo que ha permitido caracterizar por primera vez a este grupo de trabajadores (Fuentes & González 2022).

Este policy brief presenta los principales hallazgos de un estudio longitudinal que analiza las trayectorias laborales de los trabajadores de plataformas digitales en Chile entre 2021 y 2024 (Fuentes & González 2025), y los complementa con datos descriptivos actualizados al primer trimestre de 2025, que permiten caracterizar la evolución reciente del sector, siguiendo nuestro análisis previo (Fuentes & González 2022). Además, el estudio aporta al debate conceptual sobre trayectorias laborales en mercados segmentados, mostrando que la *gig economy* chilena opera más como un espacio de “salida rápida y retorno frecuente” que como una alternativa laboral estable.

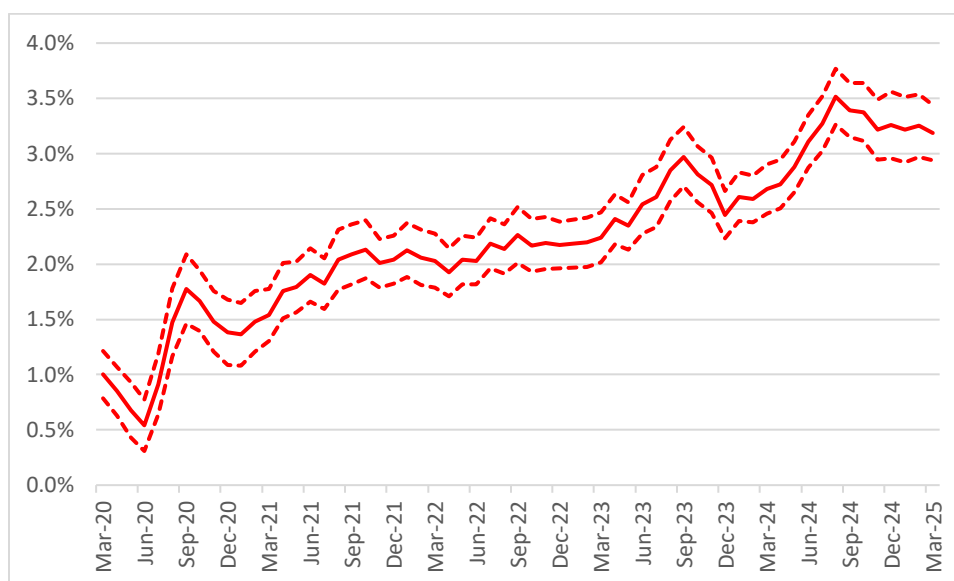
Datos Utilizados

El análisis realizado por Fuentes & González (2025) se basa en paneles trimestrales de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE, los cuales permiten seguir a las mismas personas durante seis trimestres consecutivos. Esta estructura panel posibilita el estudio de las transiciones laborales entre el empleo por plataformas, el empleo tradicional y el desempleo. Para ello, se emplearon modelos estadísticos de tipo logit, que permiten estimar cómo distintas características individuales—como el género, el nivel educativo o la situación laboral previa—se asocian con la probabilidad de pasar por cada uno de esos tres estados laborales. El análisis descriptivo complementario se apoyó en la serie experimental del INE, aplicada entre el primer trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2022, la cual incorpora preguntas específicas sobre uso de plataformas digitales, tipo de actividad, condiciones laborales y perfil sociodemográfico (Fuentes & González 2022). Esta información fue actualizada con las últimas cifras oficiales disponibles, correspondientes al trimestre enero-marzo de 2025.

¿Cuántos son y cómo trabajan?

En los últimos años, el empleo mediante plataformas digitales ha pasado de ser un fenómeno emergente a consolidarse como un componente estable—y en crecimiento—del mercado laboral chileno. Si bien su peso aún es minoritario, las cifras recientes muestran una expansión significativa, lo que se puede observar en el Gráfico 1. La última medición disponible, correspondiente al trimestre enero-marzo de 2025, indica que aproximadamente el 3,2% de los ocupados en Chile trabajaba en plataformas digitales. Esta cifra representa un aumento de 0,9 puntos porcentuales respecto de lo registrado a mediados de 2022. En términos absolutos, el número de personas empleadas en este sector pasó de cerca de 205 mil en abril-junio de 2022 a 297 mil en enero-marzo de 2025, lo que equivale a un crecimiento del 45% en menos de tres años.

Gráfico 1 – Porcentaje de trabajadores de plataforma digital



Una explicación posible de este aumento radica en el alza sostenida de la participación laboral y del desempleo tras el fin de la pandemia. Mientras que en el primer trimestre de 2022 la tasa de desempleo era de 7,8% y la participación laboral alcanzaba un 59,5%, en el mismo trimestre de 2025 el desempleo subió a 8,7% y la participación laboral a 62,4%. Este incremento sugiere que un número creciente de personas que ha retornado al mercado laboral podría estar recurriendo a las plataformas digitales como alternativa frente a las dificultades de inserción en el empleo tradicional. Esta dinámica es consistente con hallazgos previos en la literatura, que identifican al trabajo en plataformas como una forma de empleo de contención en contextos de crisis o incertidumbre laboral (Huang, Burtch, Hong & Pavlou, 2020). En este sentido, la evidencia chilena sugiere que la gig economy tiende a expandirse en momentos de mayor presión sobre el mercado laboral, operando de manera contracíclica (Fuentes & González 2022).

Esta dinámica contracíclica ha estado acompañada, además, por una relativa estabilidad en la composición interna del empleo por plataformas. Contrario a la imagen instalada en el debate público, la mayoría de estos trabajadores no se emplea en apps de transporte o delivery, sino que realiza actividades de venta de productos o prestación de servicios a través de redes sociales, principalmente WhatsApp, Facebook e Instagram. En el trimestre enero-marzo de 2025, cerca del 79% de los trabajadores de plataformas se desempeñaba en este último grupo, mientras que las apps como Uber o Rappi concentraban solo al 21% restante. Esto representa un aumento en la participación del delivery respecto del año 2022, cuando representaban el 15% del total (Fuentes & González 2022).

¿Quiénes son?

Los trabajadores de plataformas digitales en Chile conforman un grupo demográficamente distinto al que participa en el empleo tradicional. En primer lugar, se trata de una población más joven: en el trimestre enero-marzo de 2025, el 40% tenía entre 18 y 34 años, frente al 31% en el empleo tradicional. Aunque esta proporción ha disminuido cinco puntos porcentuales respecto de abril-junio de 2022, cuando alcanzaba el 45%, el dato sigue mostrando un sesgo juvenil. Esta baja ha estado acompañada por un aumento progresivo de la participación de personas entre 35 y 54 años, quienes hoy representan el 48,7% del total, casi cuatro puntos más que en 2022. También se observa un leve crecimiento entre los mayores de 55 años, que pasaron de 10% a 11,8% en el mismo periodo, sugiriendo una incipiente diversificación etaria dentro del sector.

En términos educativos, la economía digital continúa atrayendo a trabajadores más calificados. En el trimestre más reciente, el 53% de quienes trabajan en plataformas digitales cuenta con estudios terciarios, frente al 48% en la economía tradicional. Esta brecha se ha mantenido relativamente constante desde 2022, lo que refuerza la idea de que el trabajo por plataformas no está necesariamente asociado a baja calificación, al menos en el caso chileno.

En cuanto al género, se observa una creciente incorporación de mujeres en el trabajo digital. Las cifras más recientes indican que ellas representan el 48% de los trabajadores de plataformas, un aumento de tres puntos porcentuales en comparación con 2022. No obstante, este crecimiento no ha sido exclusivo del sector digital: también se ha producido un aumento generalizado de la participación femenina en la fuerza laboral en la economía chilena, pasando de 49,7% a 52,9% entre 2022 y 2025. Así, la brecha entre la economía digital y la tradicional en términos de participación femenina se mantiene constante en torno a cinco puntos porcentuales.

Finalmente, la población inmigrante ha ganado presencia en este tipo de empleo. En 2025, el 17,5% de quienes trabajan en plataformas son migrantes, lo que equivale a unas 52 mil personas y representa un aumento de 2,5 puntos porcentuales desde 2022. Si bien su participación en términos absolutos sigue siendo minoritaria, es significativamente más alta que en la economía tradicional, donde los migrantes representan solo el 10,9% del total de ocupados. A pesar de esta sobrerrepresentación en el empleo por plataformas, la evidencia disponible no muestra que las personas inmigrantes tengan mayores probabilidades de

ingresar a este sector desde el desempleo o desde trabajos tradicionales. Por el contrario, su presencia puede reflejar procesos de segmentación laboral o una inserción forzada ante barreras en el empleo convencional. No obstante, los datos sí sugieren que, una vez dentro, los inmigrantes tienen menor riesgo de caer en el desempleo que sus contrapartes nacionales (Fuentes & González 2025).

¿Qué trayectorias siguen?

El estudio de Fuentes & González (2025) demuestra que el empleo en plataformas digitales es, en su mayor parte, transitorio. Solo un 29% de quienes trabajan en plataformas permanece en ese tipo de empleo tres meses después. Esta cifra contrasta con el 94,6% de permanencia en el empleo tradicional, lo que evidencia el carácter inestable del trabajo digital.

Las trayectorias también difieren en términos de movilidad entre estados laborales. Entre quienes trabajan en plataformas, el 65,6% se traslada al empleo tradicional al trimestre siguiente, mientras que un 5,4% pasa al desempleo. En cambio, solo un 1,5% de quienes trabajan en el sector tradicional migra hacia el empleo por plataformas, y un 3,9% cae en el desempleo. Estos datos sugieren que, en muchos casos, las plataformas funcionan como una opción temporal antes de lograr reinsertarse en el empleo tradicional, aunque una fracción significativa (34,4%) permanece en el sector o vuelve a estar desempleada.

El estudio también ofrece evidencia sobre el comportamiento de quienes se encuentran desempleados. Aunque un 55,6% logra integrarse al empleo tradicional, solo un 1,8% accede al trabajo por plataformas en el trimestre siguiente. Esta baja tasa de ingreso sugiere la existencia de barreras de entrada que limitan la participación en la economía digital, pese a su supuesta accesibilidad. Estas barreras podrían ser de tipo tecnológico, como falta de acceso a dispositivos, habilidades o conectividad (Neves, Amaro & Fonseca, 2013), o estructurales, como el bajo reconocimiento que algunos empleadores otorgan a la experiencia adquirida en plataformas (Adermon & Hensvik, 2022).

¿Quiénes son más propensos a ingresar a la economía digital? El estudio muestra que, entre quienes provienen del empleo tradicional, son más propensas a dar ese paso las mujeres, las personas con educación terciaria, quienes trabajan a tiempo parcial, en condiciones informales o en empresas pequeñas. Por otro lado, entre quienes ingresan desde el desempleo, influyen positivamente el hecho de ser mujer, contar con estudios superiores y estar buscando trabajo desde hace varios meses.

Un hallazgo clave del estudio es que las trayectorias de entrada y salida no son simétricas. Por ejemplo, las mujeres tienen mayor probabilidad de ingresar a plataformas digitales, pero menor probabilidad de salir hacia empleos tradicionales. En cambio, las personas con educación terciaria tienden a salir más rápidamente de la *gig economy*, mientras que quienes provienen del trabajo informal enfrentan mayores riesgos de permanecer prolongadamente en este tipo de ocupación (Fuentes & González 2025).

¿Qué condiciones laborales enfrentan?

Las condiciones laborales de quienes trabajan mediante plataformas digitales continúan mostrando importantes diferencias respecto del empleo tradicional, y algunas de sus características han cambiado en los últimos años. En el trimestre enero-marzo de 2025, el 78% de los trabajadores de plataformas se desempeñaba por cuenta propia, mientras solo un 10% era asalariado en el sector privado. Esta composición refleja un retroceso en términos de formalización si se compara con los datos de 2022, cuando un 71% trabajaba por cuenta propia y un 18% era asalariado. En contraste, el empleo tradicional presenta una estructura más estable: un 64% de sus trabajadores es asalariado privado, un 12% asalariado público y solo un 18% trabaja por cuenta propia en 2025.

A pesar de esta predominancia del trabajo independiente, una mayoría de quienes trabajan en plataformas declara tener contrato por escrito: el 78% así lo reporta en 2025, una cifra casi idéntica al 77% observado en 2022. No obstante, este nivel sigue siendo inferior al del empleo tradicional, donde el 88% de los trabajadores cuenta con contrato formal en 2025, lo que revela una persistente brecha de protección legal.

Algo similar ocurre con las cotizaciones previsionales. En 2025, el 68% de los trabajadores de plataformas declara que su empleador paga cotizaciones al sistema de pensiones, lo que representa un leve aumento respecto al 66% de 2022. Aunque este avance es positivo, la distancia con el empleo tradicional sigue siendo considerable, ya que allí el 85% de los ocupados cotiza regularmente en 2025.

Por último, también se observan diferencias en las jornadas laborales. Mientras que quienes trabajan en el sector tradicional reportan un promedio de 41,2 horas semanales, quienes lo hacen en plataformas digitales trabajan en promedio 38,1 horas. Esta diferencia puede reflejar tanto un mayor grado de flexibilidad como una menor estabilidad en la disponibilidad de tareas o ingresos.

¿Qué efectos tiene la regulación actual?

En 2022 entró en vigencia la Ley N° 21.431, que introduce regulaciones para quienes trabajan mediante plataformas digitales. Esta ley establece derechos laborales como jornada máxima, remuneración mínima y afiliación a la seguridad social, pero sólo para trabajadores dependientes o independientes que operen a través de apps que intermedian directamente las tareas, asignaciones y pagos.

Esta definición legal excluye a la gran mayoría de quienes trabajan mediante redes sociales o sitios web sin una relación de intermediación tecnológica directa. Según los datos más recientes, el 85% de los trabajadores de plataformas en Chile pertenece a este grupo no cubierto por la ley (Fuentes & González 2022). Esto implica una segmentación normativa que podría profundizar la desigualdad dentro del trabajo digital.

Finalmente, Fuentes & González (2025) advierten que los efectos de esta ley podrían ser contradictorios: por una parte, mejorar las condiciones laborales de una fracción del sector; por otra, restringir el acceso a estos empleos por parte de ciertos grupos sociales si las exigencias legales se traducen en menor contratación. Por eso, resulta clave monitorear de manera sistemática sus efectos diferenciados según tipo de plataforma y perfil del trabajador.

¿Qué es LEAS?

El Laboratorio de Encuestas y Análisis Social (LEAS) de la Escuela de Comunicaciones y Periodismo de la Universidad Adolfo Ibáñez, es un centro que busca generar conocimiento científico relevante para avanzar la comprensión del proceso de transformación social que vive el país y de nuestro entorno social, mediante el uso de tecnologías y metodologías avanzadas que permitan recoger información sobre actitudes, comportamientos y opiniones de los chilenos e interpretarla a la luz de marcos conceptuales que permitan dar cuenta de tal transformación.

¿Cómo citar este informe?

Fuentes, A. y R. González (2025). “La economía de plataformas en Chile: ¿puente hacia el empleo formal o nueva forma de precariedad?”. Laboratorio de Encuestas y Análisis Social. Junio, Santiago de Chile.

Referencias

Adermon, A., & Hensvik, L. (2022). Gig-jobs: Stepping stones or dead ends? *Labour Economics*, 76, 102171.

Fuentes, A. & González, R. (2022). Radiografía a los trabajadores de plataformas digitales. Laboratorio de Encuestas y Análisis Social. Agosto, Santiago de Chile.

Fuentes, A., & González, R. (2025). Transitions into and out of the gig economy. *Information, Communication & Society*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2025.2496896>

Huang, N., Burtch, G., Hong, Y., & Pavlou, P. A. (2020). Unemployment and worker participation in the gig economy: Evidence from an online labor market. *Information Systems Research*, 31(2), 431-448.

Neves, B. B., Amaro, F., & Fonseca, J. R. (2013). Coming of (old) age in the digital age: ICT usage and non-usage among older adults. *Sociological research online*, 18(2), 22-35.