

# CONDUCTORES Y REPARTIDORES DE APPS: CUANDO EL TRABAJO NO BASTA

Por **Arturo Arriagada**

*Escuela de Comunicaciones y Periodismo, Universidad Adolfo Ibáñez*



**E**l gobierno anterior terminó su mandato sin publicar el reglamento de la Ley 21.553 (Ley Uber), paso necesario para su entrada en vigencia. La actual administración ha manifestado su voluntad de hacer ajustes al nuevo marco regulatorio, indicando que su prioridad es expandir estas fuentes de empleo, ante el temor de que una regulación más exigente las reduzca. El argumento es comprensible, pero incompleto. Si bien estas normas no regulan directamente las condiciones laborales de los conductores, tocan aspectos esenciales, como la seguridad y la correcta operación de los servicios.

El cuarto informe Fairwork Chile 2025—estudio liderado por la Universidad de Oxford y la Universidad Adolfo Ibáñez— muestra que el sector creció un 45% desde 2022 y hoy representa el 3,2% del empleo. La fuerza laboral en transporte y reparto pasó de 40.000 en 2022 a casi 76.000 en 2024. Predomina el transporte (83,4%), con fuerte masculinización (87,4%) y alta presencia migrante (41,7%). El empleo existe —y eso importa—, pero

crecer no equivale a mejorar las condiciones.

De ocho plataformas evaluadas de transporte y reparto en pago, condiciones, contratos, gestión y representación, solo una (Cabify) alcanza 5 de 10 puntos. Cinco obtienen cero, entre ellas Uber. Ninguna garantiza libertad de asociación ni representación efectiva. Sólo dos ofrecen seguros y equipamiento básico. En gestión algorítmica, persisten desactivaciones arbitrarias sin procesos claros de apelación.

A esto se suma el arriendo de cuentas, una práctica extendida que genera una serie de desigualdades y problemas. Quienes trabajan bajo esas cuentas no tienen contrato, no son identificables por el SII y quedan sin protección ante accidentes. La Dirección del Trabajo reconoce que no tiene herramientas para fiscalizar esto.

Centrarse solo en generar empleo invisibiliza estos problemas. Solo el 29% de los trabajadores de plataformas y apps permanece más de tres meses, con jornadas extensas y costos que absorben hasta el 40% de los ingresos. Regular no destruye empleo: define qué tipo de empleo queremos.

*En esta columna también participaron Pablo Egaña (Escuela de Negocios UAI), Francisca Gutiérrez (Instituto de Gobierno y Asuntos Públicos, U. Austral de Chile) y Jorge Leyton (Centre for Law at Work, Universidad de Bristol).*