



Modifica el Decreto con Fuerza de Ley N°1, que fija el texto refundido, coordinador y sistematizado del Código del Trabajo

PARA DISMINUIR EL PORCENTAJE MÍNIMO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES DE NACIONALIDAD CHILENA

De conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 65 de la Constitución Política de la República, lo previsto en la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, y lo establecido en el Reglamento de la Cámara de Diputadas y Diputados de Chile, y en mérito de los antecedentes y fundamentos que se indican a continuación, vengo en presentar la siguiente moción:

I. IDEA MATRIZ

Modificar el artículo 19 del Código del Trabajo, a fin de reducir el porcentaje mínimo de trabajadores chilenos que se exige contratar a un mismo empleador. Asimismo, modifica la excepción a la regla vigente, adecuándola a la actual clasificación de las empresas en función de su tamaño, incluyendo, además, otras hipótesis de excepción que deberán ser previamente autorizadas.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

Según las cifras oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas, en el trimestre febrero-abril de 2022 había 1.010.808 extranjeros ocupados, con 749.918 de ellos con un trabajo formal, mientras otros 260.890 ejercen un trabajo informal¹. Ya durante el año 2017 se había alcanzado el medio millón de personas extranjeras con trabajo formal en nuestro país, lo que deja ver que esta cifra no ha ido más que en ascenso en los últimos años.

¹ La Tercera. Empleo inmigrante: El 47% son venezolanos y el 53% de quienes tienen estudios superiores trabaja en un empleo no calificado. Disponible en línea: <https://www.latercera.com/pulso/noticia/empleo-inmigrante-el-47-son-venezolanos-y-el-53-de-quienes-tienen-estudios-superiores-trabaja-en-un-empleo-no-calificado/NX3EXVHMDFHXRFWB3C2N3BVAWI/>



Según organizaciones como la Coordinadora Nacional de Inmigrantes, la tasa de ocupación de trabajadores migrantes es satisfactoria y, por su parte, la tasa de trabajo informal de esta población es similar a la chilena², lo que se constituye como un aspecto positivo.

Es importante tener en consideración que Chile se ha posicionado como el octavo país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que recibió más inmigrantes como porcentaje de su población durante el año 2020, según lo indicado en el informe de 2021 publicado por el organismo³. Junto a eso, nuestro país también se posiciona como el cuarto en el listado en cuanto a tasa de empleo más alta para el grupo en cuestión.

Según un estudio de Unholster, empresa de *bigdata* y *datascience* con datos del Seguro de Cesantía, las firmas con más de doscientos trabajadores, es decir, las grandes empresas, suman el 47,7% del empleo total asalariado formal del país, mientras que las empresas de más de mil empleados tienen un cuarto del total de este mismo tipo de trabajo, alcanzando un equivalente al 26,1%⁴.

Por lo anterior, queda de manifiesto que las empresas más grandes concentran casi la mitad de los puestos de trabajo asalariados en Chile y, por ello, hay que seguir adecuando la normativa del trabajo para un mundo laboral cada vez más dinámico y altamente cambiante.

En materia de inclusión laboral de la población migrante, hay que reconocer que un alto porcentaje de compatriotas considera “que los migrantes quitan trabajo”. El estudio Chile 3D asegura que el 38% de los chilenos está de acuerdo con esa afirmación⁵. Con todo, al contrario de lo que establece esta creencia, la OCDE y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicaron un informe en el que destacan que los inmigrantes en países en desarrollo no sólo contribuyen a sus economías, sino que además el impacto económico general de la migración es mínimo⁶.

² SJM Chile. *El Chile del millón de inmigrantes en la fuerza laboral*. Disponible en línea: <https://sjmchile.org/2022/05/03/el-chile-del-millon-de-inmigrantes-en-la-fuerza-laboral/>

³ La Tercera. *Chile es el octavo país de la OCDE que recibió más inmigrantes como porcentaje de su población en 2020*. Disponible en línea: <https://www.latercera.com/pulso-pm/noticia/chile-es-el-octavo-pais-de-la-ocde-que-recibio-mas-inmigrantes-como-porcentaje-de-su-poblacion-en-2020/lov2ei2ffcjzlg2k7rhgeds4y/>

⁴ La Tercera. *Empresas más grandes concentran casi la mitad de los puestos de trabajo asalariados en Chile*. Disponible en línea: <https://www.latercera.com/pulso/noticia/empresas-mas-grandes-concentran-casi-la-mitad-de-los-puestos-de-trabajo-asalariados-en-chile/j7b5j54pnfzbzakxl536wi5jvy/>

⁵ La Tercera. *Alto porcentaje de chilenos dice que migrantes quitan trabajo*. Disponible en línea: <https://www.latercera.com/noticia/alto-porcentaje-chilenos-dice-migrantes-quitan-trabajo/>

⁶ Organización Internacional del Trabajo. *La OIT y la OCDE llaman a aprovechar la contribución de los migrantes a fin de fomentar la transformación económica*. Disponible en línea: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_616044/lang--es/index.htm



En el sentido de lo anterior, debe tenerse presente que la población migrante ha cumplido un rol especialmente relevante en el sector rural chileno. En efecto, se ha constatado que el mercado de trabajo en las actividades agrícolas opera en el país en un contexto de escasez relativa de mano de obra que ha persistido por muchos años. Así lo ha constatado la OIT, la que también ha destacado que “*esta escasez ha comenzado a ser compensada por la oferta de trabajadores migrantes, sin observarse la presencia de un efecto de sustitución del trabajo de los nacionales por el migrante. Más bien, lo que prevalecería es que el trabajo migrante está desarrollando tareas que los no migrantes no están disponibles para realizar.*”⁷.

III. ANTECEDENTES DE DERECHO

Con fecha 28 de mayo de 1931 se publicó en el Diario Oficial el denominado Código del Trabajo de 1931, ante la necesidad de refundir en un solo texto todas las leyes laborales existentes en la época, y de esta manera facilitar su consulta, aplicación y cumplimiento. Este cuerpo legal fue parcialmente derogado por el Decreto Ley N° 2.200, publicado en el Diario Oficial el 15 de junio de 1978, para luego ser completamente reemplazado el 6 de julio de 1987, con la publicación de la Ley N° 18.620, que estableció el nuevo cuerpo legal que regiría de manera sustancial las normas sobre el trabajo que rigen en Chile, y cuyo actual texto, aun vigente, se encuentra en el Decreto con Fuerza de Ley N°1, que fija el texto refundido, coordinador y sistematizado del Código del Trabajo.

Lo que comparten todos estos cuerpos legales, desde la ley de 1931 hasta el Código del Trabajo que hoy nos rige, es que contemplaban una norma por la cual el ochenta y cinco por ciento, a lo menos, del total de empleados que sirvan a un mismo empleador, será de nacionalidad chilena.

Así estuvo establecido en el artículo 115 del Código del Trabajo de 1931 y así se encuentra dispuesto en el actual artículo 19 del Código del Trabajo, el que establece lo siguiente:

Art. 19. *El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.*

Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.

⁷ Organización Internacional del Trabajo. Inserción laboral de los trabajadores migrantes en el sector rural en Chile. Disponible en línea: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_752034/lang--es/index.htm



Esta norma, que establece la obligación de contar con este porcentaje de personas contratadas de nacionalidad chilena, y cuyo origen se remonta hace más de noventa años, no se condice con el contexto actual de un mundo globalizado, con alto flujo migratorio e intercambio cultural. Tampoco logre conciliarse con la creciente tendencia hacia la real integración de todos los sectores de la población, incluida la población migrante, promoviendo, también, la formalización de la actividad laboral.

Por otro lado, la excepción que se establece a la norma se ha quedado atrás en relación con los avances que ha realizado la legislación laboral en materia de protección a las micro, pequeñas y medianas empresas, otorgando a estas un estatuto regulatorio diferente al de otras empresas de mayor tamaño.

En tal sentido, valoramos las innovaciones incluidas por la Ley N°20.146, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño, también conocida como el “Estatuto Pyme”. En efecto, con la publicación de esta ley se incorporó en el Código del Trabajo el artículo 505 bis, que clasifica las empresas en micro, pequeña, mediana y grande, en función del número de trabajadores. En dicho contexto, creemos que la actual excepción establecida en el inciso segundo del artículo 19, que exceptúa al empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores, debe ceder ante la nueva disposición, mucho más precisa, que distingue según el tamaño de las empresas.

Por último, en el marco de las excepciones, se propone incorporar una nueva hipótesis para trabajos estacionales que requieran de un incremento sustantivo de su personal durante determinadas épocas del año.

En mérito de lo expuesto, vengo a presentar el siguiente:



PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO ÚNICO. Modificase el artículo 19 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 31 de julio 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, de la siguiente manera:


1. Reemplázase en su inciso primero, la expresión “ochenta y cinco”, por **“sesenta”**.
2. Reemplázase en su inciso segundo, la expresión “no ocupa más de veinticinco trabajadores.”, por **“, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 505 bis, se clasifique como micro o pequeña empresa.”**.
3. Agrégase el siguiente inciso tercero, nuevo:

“También estarán exceptuados de la disposición del inciso primero, aquellos empleadores que, en virtud de la estacionalidad de sus labores, requieran de un incremento sustantivo de su personal durante determinadas épocas del año.”

FRANCISCO UNDURRAGA GAZITÚA

H. Diputado de la República





FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. FRANCISCO UNDURRAGA G.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MAITE ORSINI P.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. XIMENA OSSANDÓN I.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ANDRÉS LONGTON H.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JORGE GUZMÁN Z.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. HOTUITI TEAO D.

