



PERIODO LEGISLATIVO 2026-2030

LEGISLATURA 374

Modifica el Código del Trabajo para fortalecer la formalidad laboral

SESIÓN N° 48

☒ PRIMER TRÁMITE CONST.

FECHA 22-07-2026

☐ SEGUNDO TRÁMITE CONST. (S)

DESTINACIÓN

- ☐ 01.- AGRICULTURA, SILVICULTURA Y DESARROLLO RURAL
- ☐ 02.- DEFENSA NACIONAL
- ☐ 03.- ECONOMÍA, FOMENTO; MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES Y TURISMO
- ☐ 04.- EDUCACIÓN
- ☐ 05.- HACIENDA
- ☐ 06.- GOBIERNO INTERIOR, NACIONALIDAD, CIUDADANÍA Y REGIONALIZACIÓN
- ☐ 07.- CONSTITUCIÓN, LEGISLACIÓN, JUSTICIA Y REGLAMENTO
- ☐ 08.- MINERÍA Y ENERGÍA
- ☐ 09.- OBRAS PÚBLICAS
- ☐ 10.- RELACIONES EXTERIORES, ASUNTOS INTERPARLAMENTARIOS E INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA
- ☐ 11.- SALUD
- ☐ 12.- MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES
- ☒ 13.- TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
- ☐ 14.- VIVIENDA, DESARROLLO URBANO
- ☐ 15.- TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES
- ☐ 16.- RÉGIMEN INTERNO Y ADMINISTRACIÓN
- ☐ 17.- DERECHOS HUMANOS Y PUEBLOS ORIGINARIOS
- ☐ 18.- LA FAMILIA
- ☐ 19.- CIENCIAS Y TECNOLOGÍA
- ☐ 20.- BIENES NACIONALES
- ☐ 21.- PESCA, ACUICULTURA E INTERESES MARÍTIMOS
- ☐ 22.- DE EMERGENCIA, DESASTRES Y BOMBEROS
- ☐ 24.- CULTURA, ARTES Y COMUNICACIONES
- ☐ 25.- SEGURIDAD CIUDADANA
- ☐ 27.- ZONAS EXTREMAS Y ANTÁRTICA CHILENA
- ☐ 29.- DEPORTES Y RECREACIÓN
- ☐ 31.- DESARROLLO SOCIAL, SUPERACIÓN DE LA POBREZA Y PLANIFICACIÓN
- ☐ 33.- RECURSOS HÍDRICOS Y DESERTIFICACIÓN
- ☐ 34.- MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO
- ☐ COMISIÓN DE HACIENDA, EN LO PERTINENTE.
- ☐ COMISIÓN MIXTA.
- ☐ COMISIÓN ESPECIAL MIXTA DE PRESUPUESTOS.
- ☐ EXCMA. CORTE SUPREMA, EN LO PERTINENTE.
- ☐ OTRA:

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL
CÓDIGO DEL TRABAJO PARA
FORTALECER LA FORMALIDAD
LABORAL CON MECANISMOS DE
APOYO A LA MICRO, PEQUEÑA Y
MEDIANA EMPRESAS.**

I. ANTECEDENTES.

El presente proyecto de ley se funda en la urgente necesidad de fortalecer el marco normativo chileno con el objetivo de avanzar en la disminución de la informalidad laboral. Para ello, propone una mirada integral de las políticas públicas en que se incentive la erradicación de la contratación denominada “en negro” o “sin documentos” y se apoye a aquellos empleadores que dan pleno cumplimiento a la normativa laboral.

El fenómeno de la relación laboral “sin contrato” o “sin papeles” suele asociarse, en múltiples ocasiones, a la existencia de una supuesta intención de las personas de ser contratadas bajo esta modalidad, ya sea por razones de calificación, educación o vulnerabilidad social. Sin embargo, este discurso omite que dicha situación requiere, previamente, de una conducta empresarial positiva, es decir, de una decisión intencional inserta en un modelo de negocios, que promueve o integra esta forma de contratación.

Esta decisión puede ser tomada directamente por la unidad económica o bien producirse, a propósito de fórmulas de fragmentación productiva, de manera deliberada desde las grandes empresas de menor tamaño. Ello ocurre cuando las primeras imponen condiciones comerciales abusivas que dificultan el pleno cumplimiento de la normativa laboral o simplemente cuando toleran conductas anticompetitivas en su propia cadena productiva.

Frente a esta circunstancia el Estado ha mostrado una posición pasiva. Lo complejo de esta pasividad es que esta conducta o forma de competir afectará, por



un lado, a las personas sujetas a esta forma de contratación precaria, quienes se ven expuestas al incumplimiento de sus derechos laborales; y, por otro, a la sociedad en su conjunto, en la medida en que la decisión empresarial de contratar “en negro”, o fomentar o tolerar esta práctica, genera una presión sobre el gasto fiscal.

En este contexto, hoy se destinan recursos públicos para proteger a quienes se encuentran en esta situación de precariedad, mientras que las empresas responsables pueden, incluso, acceder a beneficios destinados a la contratación, pese a los efectos que simultáneamente generan a consecuencia del ilícito laboral en que incurren.

Por lo anterior, el presente proyecto de ley busca hacerse cargo de esta realidad mediante la adopción de medidas disuasivas frente a la conducta empresarial descrita. Con todo, atendida la asimetría económica y la concentración de mercado en las grandes empresas, se proponen mecanismos de apoyo orientados al cumplimiento normativo por parte de las micro, pequeñas y medianas empresas, con el fin de propiciar la corrección de este tipo de conductas.

De este modo, considerando la configuración de nuestro mercado laboral y que existe una contratación intensiva producto de la externalización de servicios desde la gran empresa hacia la micro, pequeña y mediana empresa, se busca generar un adecuado alineamiento de incentivos que fomente que las grandes empresas –que concentran de manera desproporcionada la riqueza– actúen como agentes impulsores de la formalidad laboral, absteniéndose de imponer condiciones comerciales abusivas y de tolerar conductas anticompetitivas constitutivas de dumping laboral.

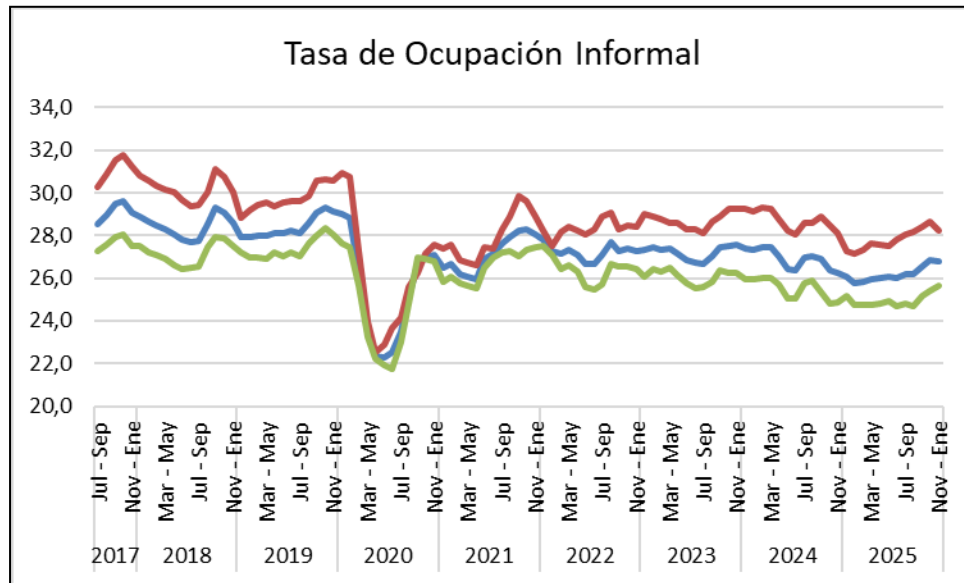
II. FUNDAMENTOS.

a) El fenómeno de la informalidad laboral al interior de las empresas.

En Chile, la tasa de ocupación informal se calcula oficialmente por el Instituto



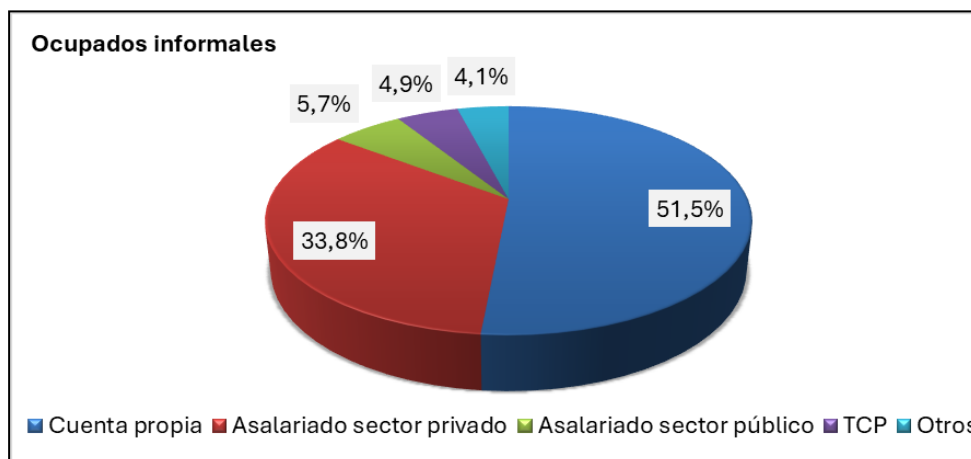
Nacional de Estadísticas desde el año 2017. Dejando de lado el período de la Pandemia, la informalidad laboral ha permanecido estable en torno al 28%, nunca por encima del 30% ni por debajo del 26%.



Utilizando la Encuesta Nacional de Empleo anual 2023, es relevante examinar la población con ocupación informal en varias dimensiones con el propósito de entender mejor su comportamiento y comprender el fenómeno en mayor detalle.

Para 2023, se estima en un poco más de 9,0 millones los ocupados a nivel nacional, de los cuales 2,4 millones, es decir, el 27% son informales. Luego, cuando se analiza su composición por categoría ocupacional, se ven dos grupos predominantes: cuentapropistas (1,2 millones aproximadamente) y asalariados del sector privado (840 mil aproximadamente).





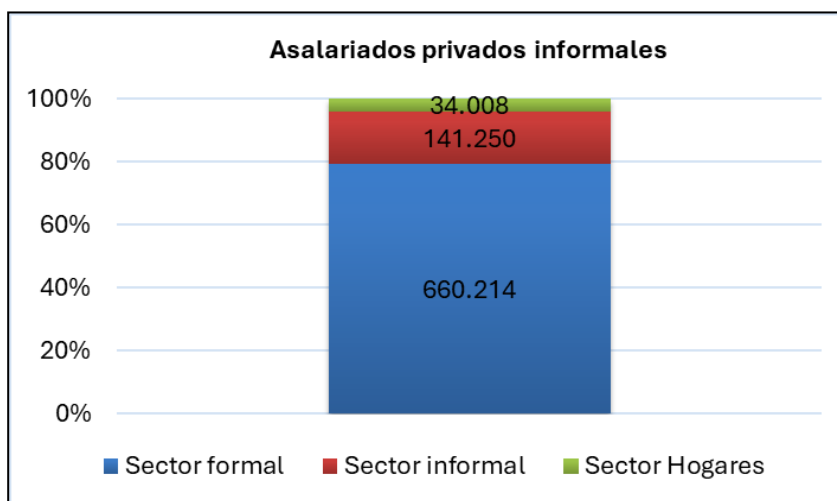
El cuentapropismo ha ganado terreno en la ocupación informal a través de los años. En 2018 representaba el 46% de los informales, hoy los trabajadores por cuenta propia explican más de la mitad de la informalidad laboral. En este tipo de segmento el tratamiento de la informalidad pasa por la regularización de sus actividades y emprendimientos, es decir, que cuenten con inicio de actividades y registro en el SII, sumado a obtener las condiciones y los apoyos para aumentar las tasas de éxito y crecimiento de estos emprendimientos.

Dicho lo anterior, es importante cuestionarnos que ocurre con los asalariados informales del sector privado. Se debe destacar que todas las otras categorías ocupacionales, distintas al cuentapropismo, han reducido su participación. Destacan en ello los asalariados (privados y públicos), quienes han pasado desde el 42% al 39% de los informales en 6 años.

Con todo, los asalariados privados representan más de un tercio de los informales. Sin embargo, no todos desempeñan labores en el sector informal, es decir, en empresas informales. Sorprendentemente, 4 de cada 5 asalariados informales del sector privado pertenece al sector formal, es decir, a empresas debidamente registradas. Lo anterior implica que, respecto de este segmento, los esfuerzos en materia de formalización pasan exclusivamente por cumplir con la normativa laboral, en otras palabras, hacer contratos de trabajo y cumplir



efectivamente con las obligaciones previsionales de más de los 650 mil trabajadores informales que pertenecen a empresas formales.



En términos simples, el segmento de trabajadores informales dependientes del sector privado que se desempeñan en empresas formales (650 mil personas) equivale a más de 7 puntos de la tasa de ocupación informal.

Por su parte, los trabajadores asalariados informales en el sector informal presentan dificultades mucho mayores por su impacto en términos fiscales, tratándose de unidades económicas que no llevan un registro contable formal. Sin embargo, para efectos laborales las personas naturales que se encuentran en esta condición, respecto de la relación de subordinación y dependencia con sus trabajadores, detentan jurídicamente la condición de empleador y, en consecuencia, resulta plenamente aplicable la normativa laboral.

En este sentido, el fenómeno de la informalidad al interior de las empresas formales se concentra además en aquellas con menos de 200 trabajadores, es decir, en la micro, pequeña y mediana empresa. Se debe destacar que, conforme a los datos de la encuesta nacional de empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, del trimestre enero, febrero, marzo de 2026, el segmento de informalidad en este tamaño de empresa representa el 85%.



b) **El tratamiento de la contratación “sin papeles” o “en negro” en el Código del Trabajo.**

Resulta pertinente advertir que, en el ámbito del derecho del trabajo, el principio de primacía de la realidad reviste un carácter trascendental para la configuración de la relación laboral. En este contexto, el carácter consensual del vínculo jurídico es una manifestación necesaria para la aplicación y el reconocimiento de los derechos laborales.

En tal sentido, el legislador chileno, en el artículo 7 del Código del Trabajo, define el contrato de trabajo como una convención en virtud de la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste último a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

A su vez, el artículo 8 del mismo cuerpo legal establece que toda prestación de servicios en los términos señalados hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. En otras palabras, en tanto exista un acuerdo de voluntad, en que una persona presta servicios y otra los remunera, en un contexto de subordinación y dependencia, nos encontramos frente a un contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, el artículo 9 del Código del Trabajo consagra expresamente que el contrato de trabajo es consensual, decisión que responde a una finalidad eminentemente tutelar que es propia del Derecho del Trabajo. En efecto, si la existencia del contrato de trabajo dependiera de su escrituración, bastaría la simple conducta omisiva de los empleadores para excluir los efectos jurídicos de la relación laboral y, en consecuencia, privar a las personas trabajadoras de sus derechos laborales.

Ahora bien, ante la ausencia de escrituración el legislador ha previsto como sanción específica la multa, al igual que respecto de otros ilícitos laborales.



Adicionalmente, ha establecido una regla especial en materia probatoria, conforme a la cual la ausencia de un contrato escrito hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato aquellas declaradas por el trabajador. Este último aspecto, no constituye propiamente una sanción al empleador, sino es una regla probatoria, toda vez es susceptible de recibir antecedentes en contrario para determinar, en el marco de un proceso laboral, el verdadero contenido del contrato de trabajo.

En este contexto, adquiere especial relevancia el fenómeno de la contratación informal, “en negro” o “sin papeles” por parte de personas que prestan servicios bajo subordinación y dependencia. Desde una perspectiva jurídica, se trata igualmente de un contrato de trabajo cuyos derechos son plenamente exigibles, sin embargo, la precariedad asociada a estas situaciones implica que su efectividad depende, en la práctica, de una acción positiva por parte de la persona trabajadora para reclamarlos.

En tales circunstancias, a propósito de la asimetría contractual y la dependencia económica propia del vínculo laboral, existen fuertes desincentivos para denunciar estas prácticas, especialmente ante el riesgo de perder el empleo. De este modo, no existe un mecanismo disuasivo suficientemente eficaz que desaliente a los empleadores a incurrir en este tipo de conductas, toda vez las potenciales consecuencias jurídicas se encuentran contenidas por la referida dinámica de poder.

Asimismo, la falta de escrituración del contrato de trabajo suele ir acompañada de la vulneración de otros derechos laborales, tales como la inexistencia de registros de asistencia, liquidaciones de sueldo, cotizaciones previsionales, etcétera. De esta forma, será esta conducta el gatillo o factor desencadenante de múltiples infracciones o ilícitos laborales, entre las cuales destaca, por su impacto social, el incumplimiento de la normativa de seguridad social.



En esta materia, los mecanismos disuasivos existente presentan un enfoque predominantemente privado, en tanto dependen de la acción del trabajador afectado hacia el empleador, no verificándose un fortalecimiento de la perspectiva pública para erradicar este tipo de conducta. Un ejemplo paradigmático de esta situación es la denominada ley N°19.631, que impone obligación de pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador, también conocida como “Ley Bustos”, en honor al sindicalista y diputado Manuel Bustos Huerta.

Uno de los efectos del no pago de cotizaciones, que se relaciona bastante a con escenarios no escrituración, es que el término de la relación laboral queda supeditado al pago integro de la deuda previsional, señalándose en el artículo 162 del Código del trabajo que si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. Sin perjuicio de ello, se debe destacar que el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

Si bien este tipo de medidas se pueden considerar eventualmente disuasivas por los potenciales efectos económicos, se debe destacar que requieren de una actividad positiva del trabajador afectado y generan una serie de costos públicos asociados a la judicialización del conflicto.

En consecuencia, resulta relevante abordar la informalidad laboral desde una perspectiva que trascienda la lógica meramente sancionatoria y estrictamente privada a propósito del vínculo laboral, dando paso a un enfoque de política pública



que responda a favorecer a los empleadores que cumplen diligentemente con la normativa laboral.

En esta línea se debe destacar la Ley N°21.180, que crea un nuevo sistema de subsidio unificado al empleo, normativa que genera un espacio relevante de discusión e invita a abordar una interrogante profunda, qué tipo de trabajo deben ser objeto de medidas de fomento y apoyo estatal, en el marco de su obligación de promoción del trabajo decente, es decir, se supera el paradigma de la sanción para dar paso al de la promoción y beneficio de aquellas que cumplen concretamente la legislación vigente.

En este contexto, el Congreso Nacional en su conjunto dio una señal clara, en orden a que resulta difícilmente justificable, en el marco de dicha ley, destinar una importante cantidad de recursos fiscales a empleadores que no cumplen con la normativa laboral. Lo anterior genera un efecto virtuoso, no solo hay un incentivo para la creación de empleos formales a través de una nueva contratación, sino que se establece un estándar para el acceso de beneficios fiscales para las empresas, asociado a un modelo de adecuada observancia de la normativa laboral.

De esta forma, la medida se justifica en el rol promocional del Estado en materia de trabajo decente y en su facultad de orientar la asignación de recursos públicos hacia aquellos empleadores que cumplen con la legislación vigente. Dicho esta manera, la formalidad y el cumplimiento de la normativa es una condición habilitante de beneficios estatales destinados a la contratación, toda vez no es voluntario el dar cumplimiento a la normativa laboral.

III. IDEA MATRIZ.

La presente iniciativa tiene por objeto introducir modificaciones al Código del Trabajo con el fin de promover la formalidad laboral. Asimismo, contempla la incorporación de plazos de regularización orientados a facilitar el cumplimiento de las obligaciones de escrituración y registro de los contratos de trabajo, así como el



pago de cotizaciones previsionales por parte de las micro y pequeñas empresas.

IV. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY.

El presente proyecto de ley tiene cuatro ejes centrales:

- El reconocimiento del deber del Estado de promover el trabajo decente como principio transversal de las políticas públicas.
- El reconocimiento del rol que actualmente tienen las empresas mandantes en relación con el cumplimiento de las obligaciones laborales.
- Relevar la formalidad laboral como estándar de cumplimiento básico de la observancia de la normativa laboral.

En virtud de lo expuesto precedentemente, someto a vuestra consideración el siguiente proyecto de ley:

Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado por el Decreto con Fuerza Ley N°1 de 2002, en el siguiente sentido:

1. En el artículo 2, para agregar a continuación del punto final que pasa a ser seguido, la siguiente oración: *“Asimismo, deberá promover el trabajo decente entendiéndose como aquel que garantiza el respeto pleno a los derechos fundamentales en el trabajo, la eliminación de cualquier forma de discriminación y de violencia, el acceso a seguridad social y la participación y el diálogo social.”*
2. En el artículo 183 – D, para agregar un inciso final del siguiente tenor:

“En caso de hacer efectivo los derechos a que refiere el inciso primero y exista incumplimiento de las obligaciones establecidas en el inciso primero del artículo 9 y el 9 bis del presente Código por parte del contratista o subcontratista, la empresa principal deberá verificar la



corrección y cumplimiento a dichas obligaciones para la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.

3. Para agregar un artículo 506 quinquies nuevo, del siguiente tenor:

Artículo 506 quinquies. *Los empleadores deberán encontrarse al día en sus cotizaciones previsionales y dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 9 y 9 bis del Código del Trabajo lo que, conforme a la normativa vigente, permitirá a los empleadores acreditar la existencia formal del contrato de trabajo.*

La inobservancia de las obligaciones dispuestas en el inciso primero también dará lugar a la aplicación de las sanciones respectivas a los empleadores de empresas mandantes las que, conforme a lo establecido en el presente Código, no podrán alegar que las personas trabajadoras se encuentran bajo dependencia de una tercera persona, natural o jurídica distinta y que detenta la naturaleza de contratista o subcontratista.

Las micro y pequeñas empresas previo al establecimiento de sanciones laborales por el incumplimiento establecido en el inciso primero, tendrán derecho a la concesión del plazo a que refiere el artículo 506 bis y podrán acceder al programa de cumplimiento asistido conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de la ley N°21.327, que crea la unidad de atención a la micro, pequeña y mediana empresa.

GAEL YEOMANS ARAYA
Diputada de la República




FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GAEL YEOMANS A.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. LUIS CUELLO P.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. TAMARA RAMIREZ R.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. HÉCTOR ULLOA A.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. NELSON VENEGAS S.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. PATRICIO PINILLA V.

