

# 30

A P O R T E   A L   D E B A T E   L A B O R A L

## Registro del inicio y término de las relaciones laborativas

Su incidencia en un mayor  
conocimiento y una mejor regulación  
del mercado de trabajo



# 30

A P O R T E   A L   D E B A T E   L A B O R A L

## Registro del inicio y término de las relaciones laborativas

Su incidencia en un mayor  
conocimiento y una mejor regulación  
del mercado de trabajo<sup>1</sup>

---

1 Investigación efectuada en el 2009 y dispuesta su publicación a comienzos del 2010, lo cual fue revertido en abril de ese año por las entonces nuevas autoridades, en atención a no compartir editorialmente su contenido y propuestas. Ahora, en 2014, es nuevamente revisada y aprobada su publicación.

2 Abogado y Magister en Derecho Público.

RAUL CAMPUSANO PALMA<sup>2</sup>

Abogado

Mayo de 2015

**Registro del inicio y término de las relaciones laborativas. Su incidencia en un mayor conocimiento y una mejor regulación del mercado de trabajo**

es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad Intelectual: 253.987  
ISBN: 978-956-9661-07-5

Dirección del Trabajo  
Agustinas 1253  
Teléfono (56-2) 6749300  
www.dt.gob.cl

**IMPRESIÓN**  
Andros Impresores

Santiago de Chile, mayo de 2015  
Impreso en Chile

## INDICE

Introducción.....	7
<b>Capítulo 1</b>	
<b>Conceptualización de la obligación de informar o comunicar el inicio y término de las relaciones laborales .....</b>	<b>19</b>
La notificación de las altas al inicio de las relaciones laborativas.	
El deber de actualización durante la vigencia de la relación laborativa.	
La notificación de las bajas al término de las relaciones laborativas.	
La capacidad del órgano público de contar con un sistema dinámico de altas y bajas de las relaciones laborativas que permite el debido almacenamiento y procesamiento de la información.	
<b>Capítulo 2</b>	
<b>Objetivos, lugar normativo y principales impactos esperados con el establecimiento de esta obligación de informar el inicio-término de las relaciones laborativas.....</b>	<b>31</b>
Importante contribución a generar el conocimiento necesario para la decisión y el correcto diseño de importantes políticas públicas.	
Aporte esencial a la eficacia del control social regulatorio, y en especial al logro de un mayor nivel de formalidad laboral en el país.	
Mayor facilidad para la evaluación de políticas públicas.	
Pleno cumplimiento de derechos y garantías de privacidad respecto de aquellos a quienes se refieren los datos.	
<b>Capítulo 3</b>	
<b>Presencia de estas obligaciones en el Derecho y experiencias comparadas.....</b>	<b>41</b>
En España	
En Brasil	
En Uruguay	
En Perú	
En República Dominicana	
<b>Capítulo 4</b>	
<b>Antecedentes de estas obligaciones registrales en Chile.....</b>	<b>55</b>
En la legislación pretérita	
En la legislación vigente	
En lo relativo a la terminación de la relación de trabajo	
En lo relativo al inicio de la relación de trabajo	
Algunas conclusiones respecto de nuestra normativa actual	

<b>Capítulo 5</b>	
<b>Alternativas destinadas a establecer sistemáticamente las obligaciones registrales en Chile</b> .....	93
En primer término, una opción aparentemente más sencilla, por la vía de la mayor coordinación administrativa a partir de normativa existente.	
Alternativamente, una opción más clara y sistémica, por la vía de una modificación legal. Su contenido sugerido.	
<b>Capítulo 6</b>	
<b>Una sugerencia de reportes administrativos para comunicar altas y bajas en Chile</b> .....	121
<b>Capítulo 7</b>	
<b>En refuerzo de las posibilidades estadísticas de estos reportes.</b>	
<b>Revisión de algunos casos</b> .....	131
El Boletín de Estadísticas Laborales de España y el Reporte Mensual de Altas y Bajas que contiene.	
El Reporte Mensual de Prensa de la Mutual Asociación Chilena de Seguridad en nuestro país.	
Expectativas en torno a las posibilidades estadísticas de un sistema de registro de altas y bajas con reportes como los propuestos en el Capítulo anterior.	
<b>Conclusiones</b> .....	141
<b>Bibliografía</b> .....	147
<b>Anexo 1</b>	
<b>Boletín de estadísticas laborales de España y Reporte mensual de altas y bajas de la seguridad social</b> .....	149
<b>Anexo 2</b>	
<b>El reporte mensual de prensa de la Mutual Asociación Chilena de Seguridad Comportamiento del empleo en junio</b> .....	185

## INTRODUCCION

La caracterización del mercado de trabajo de un país<sup>3</sup>, y el establecimiento de mecanismos de seguimiento y medición del curso de sus principales variables ante los cambiantes escenarios propios de un mundo globalizado, resulta uno de los desafíos centrales de cualquier sociedad que requiere de este conocimiento para diseñar, implementar y evaluar diversas decisiones y políticas públicas relativas a un área que constituye un punto de encuentro de un alto impacto social, económico y político.

En efecto, por definición, participan y son influidos directa y notablemente por el funcionamiento del mercado de trabajo el conjunto más amplio de actores sociales, individuos e instituciones, ya sea como empleadores, trabajadores, ciudadanos, consumidores, gobernantes, académicos u otras diversas condiciones.

Entonces, resultan explicables los permanentes esfuerzos por obtener esta información y mantenerla en series temporales que permitan efectuar comparaciones e identificar estados de situación tanto como dinámicas, trayectorias o ciclos relevantes en este ámbito.

Estas necesidades son permanentes y de ello se explica que en las estadísticas o cuentas nacionales de cualquier país se miden los indicadores más básicos del mercado de trabajo –en especial los relativos a fuerza de trabajo, niveles de ocupación y de desempleo, de remuneración y de afiliados a los sistemas de seguridad social–, integrados, en conjunto con las fluctuaciones de precios, el

3 De entre varios, hemos resuelto utilizar este concepto –*mercado de trabajo*–, pues, aun cuando denota un cierto sesgo que pudiera ser molesto fuera del lenguaje estrictamente económico en que parece justificarse, es el que estimamos que refleja el concepto de concurrencia e intercambio entre oferta y demanda de trabajo de todo tipo, en especial, tanto dependiente como autónomo, dando sustento a las condiciones clásicas de inactivo-activo y ocupado-desocupado. Por cierto, es un mercado que, cualesquiera sea la visión ideológica desde que se le mire, requiere de sustanciales regulaciones a objeto de preservar los derechos de los intervinientes, en especial de los de carácter fundamental de las personas que laboran en la condición de trabajadores dependientes, y de reconocer el profundo impacto que genera en la vida social, pues el trabajo humano no es solo, ni principalmente, una mercancía aun cuando así se transe en su mercado.

crecimiento del producto o la balanza comercial, entre los principales reportes del estado de situación económico y social de ese país.

Tales requerimientos se ven cíclicamente reforzados en escenarios complejos y de crisis económica, en los que se agudizan las exigencias de contar con información precisa para denotar los sucesivos impactos sectoriales y finalmente sistémicos. Con ella los distintos agentes económicos y sociales, y principalmente el gobierno, pueden acotar o reducir la incertidumbre y evitar las espirales de expectativas, muchas de ellas sin evidencia sólida, que, en vez de contribuir a la tranquilidad o a la adopción de medidas prontas y proporcionadas ante los hechos, disparan o amplifican los efectos de los mismos en cualquier sentido en que aquellas se muevan.

Por cierto, resulta indispensable la fiabilidad de los indicadores y de los datos que arrojan, debiendo en este aspecto señalar que, por ser de identificación y medición más reciente que otros indicadores propiamente económicos, los del mercado de trabajo resultan, en muchas realidades como la nuestra, todavía menos estables y seguros que aquellos.

En nuestro país, los fundamentales indicadores del mercado de trabajo a los que hacemos alusión se extraen de encuestas, las principales de estas son la Encuesta de Ocupación y Desocupación para el Gran Santiago, de la Universidad de Chile; la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), y, en uno de sus módulos dedicado al Empleo, la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), del Ministerio de Planificación. A ellas se han agregado más recientemente la Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo, y la Encuesta de Protección Social de la Subsecretaría de Previsión Social.

Por su frecuencia y ya prolongadas series, solo las dos primeras permiten aportar indicadores de seguimiento mensual, en tanto que las restantes tienen una periodicidad normalmente bianual y reflejan información que permite complementar hacia campos de carácter más estructural y de mayor profundidad que la evolución de los indicadores simples pero más asimilables, que miden aquellas.

El nivel y calidad técnica de estas encuestas sitúa al país en un nivel bastante destacado de comparación en relación con otras realidades y latitudes en que, a través de dichos medios, se pretende conocer y observar la dinámica del mercado laboral. Sin embargo, y sin restar en modo alguno el reconocimiento expuesto, se podría apreciar la aun carencia de una indispensable labor de análisis comparado y de diálogo metodológico y conceptual que permita aunar

criterios y coordinar esfuerzos entre todos estos instrumentos, pues, en varios de los indicadores que contienen, si bien pueden identificarse correlaciones y coherencias, persisten significativos contrastes y vacíos de certeza.

Obviamente nos encontramos con instrumentos que no son estrictamente comparables entre sí, pues tienen focos y objetos de estudio distintos (el curso de la economía nacional; la pobreza; el nivel de protección social; las empresas en relación con sus trabajadores), que nadie puede exigir que se alteren en función de una virtual coordinación o unificación.

Sin embargo, sí resulta razonable en lo que se refiere al mercado de trabajo, y pendiente a la fecha, efectuar estudios comparativos más precisos e intensos destinados a identificar los aspectos de mayores incongruencias, a la par que proponer los diálogos y las coordinaciones que se estimen procedentes para aminorarlas.

Visto de otro modo, nos encontramos ante instrumentos –los mencionados– de muy distinta data, niveles de experiencia, características y enfoques, pero todos ellos parecen, al día de hoy, consolidados a nivel individual aportando, en lo que se refiere a nuestro objeto de estudio –el mercado de trabajo–, desde miradas diferentes pero complementarias. Así, los interesados en contar con un mejor conocimiento de este mercado de trabajo debiésemos exponer las debilidades que pueden apreciarse en este aspecto en unos y otros –las que se evidencian con mayor facilidad precisamente a partir de la existencia alternativa de los distintos instrumentos– y promover más intensamente instancias de reflexión y de eventual adopción de decisiones en torno a la mayor coordinación conceptual y metodológica que se plantee como posible.

No siendo pertinente a este trabajo entrar en detalles en esta materia, solo mencionamos algunos de estos aspectos que podrían ser objeto de este diálogo en pos de mejoras, cual es el caso, por ejemplo, de la definición de las categorías ocupacionales en torno a las condiciones de inactivo, activo (fuerza de trabajo) y desempleado, con históricas diferencias entre los principales instrumentos de carácter mensual; o las mismas diferencias de criterio para estimar el trabajo dependiente; o la identificación parcialmente equivocada entre contrato indefinido y trabajos permanentes o estables que contempla la ENE y que le hace sobrestimar estos últimos<sup>4</sup>; o el foco de la ENCLA puesto en el

4 Entre tantas otras interesantes conclusiones extraídas a partir de un estudio longitudinal de trayectorias concretas de los mismos casos incluidos en la ENE, así se demuestra

trabajo para los empleadores formales y, además, de cinco o más trabajadores, con una tendencia a la sobrerrepresentación de las empresas de mayor tamaño y estabilidad relativas<sup>5</sup>; o la exclusión de los no afiliados a la seguridad social en las primeras versiones de la EPS<sup>6</sup>; o, respecto de todos, muy centrados en extraer la foto de un instante, descuidando una perspectiva dinámica o de *trayectoria*; etcétera.

Del mismo modo, cabe señalar que aun preservando la estabilidad de los instrumentos como una fuente de fortaleza al permitir la comparabilidad de series históricas, unos más que otros, todos estos instrumentos aparecen abiertos a mejoras. Así, son conocidos los esfuerzos que hace y tiene comprometido el INE para modificar su ENE desde el 2006, por ejemplo, en lo referido al tamaño de las muestras, para reflejar de mejor manera el empleo en los sectores rurales y urbanos<sup>7</sup>; o los intentos de la ENCLA por controlar el enfoque en favor de las empresas más estables y, por ello, en las de mayor tamaño relativo; o de la EPS en orden a incluir información sustantiva de los no afiliados a la Seguridad Social y de utilizar una metodología de panel que rescata con más nitidez procesos y trayectorias.

No obstante, y en lo que sí atañe profundizar en estas líneas, estimamos que la opacidad con que actualmente apreciamos nuestro mercado laboral en Chile –incompatible con nuestro estado de desarrollo institucional en otros aspectos claves–, no puede atribuirse en modo alguno a las deficiencias de las encuestas señaladas, las que, por el contrario, aportan sustancialmente lo suyo, en el margen de sus propias limitaciones y respondiendo a altos estándares, al conocimiento del objeto en cuestión.

---

con claridad en "Trayectorias Laborales: la certeza de la incertidumbre", Cuaderno de Investigación Nº 18, del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago, 2003. Henríquez, H. y Uribe-Echeverría, V. En efecto, en tanto que en la ENE, fundamentalmente por la metodología de trimestres móviles que emplea, concluye la existencia de una cifra superior al 70% de trabajo dependiente, en este estudio, el trabajo propiamente dependiente alcanza menos del 60% –alrededor del 57 %– de la población ocupada.

5 La ENCLA ha señalado siempre con claridad las características de su muestra y así, en el caso de la ENCLA 2006, se indica, en el mismo sentido, la opción por definir su universo respecto de "...las empresas formales de cinco o más trabajadores, cuyas relaciones laborales están cubiertas por el Código del Trabajo...". Además, se reconoce, al excluirlas de la muestra, que las empresas de menor tamaño tienen menos cristalizadas sus relaciones de trabajo y "...suelen presentar mayores dificultades para mantenerse en el mercado de trabajo a lo largo del tiempo". Por último, la formalidad que define la muestra resulta también reforzada al considerar que ella se construye a partir de empleadores que están debidamente registrados como contribuyentes.

6 Como lo reconoce, al corregirlo, la versión 2004 de dicho instrumento.

7 Documento de la Dirección Nacional del INE "Avances Nueva Encuesta Nacional del Empleo", de 08.06.06, en sitio *web* del INE.

¿Y entonces en dónde radica la responsabilidad de esta opacidad, al menos en lo que diga relación con una oportunidad de mejora que pueda ser implementada a la brevedad para solucionarla?

Nuestro planteamiento es que la principal debilidad presente del país en la materia radica en la ausencia de un suficiente y sólido tratamiento de los llamados datos administrativos propios o relacionados con el mercado de trabajo.

Si bien también puede conceptualizarse su presencia en el ámbito privado o social, al menos para estos efectos entendemos por datos administrativos aquella información que, debidamente rescatada, almacenada y procesada, surge de las actuaciones de la Administración Pública en el ejercicio de su competencia específica, en especial, en el ámbito del suministro de servicios o en la ejecución e implementación de políticas públicas destinadas a sus usuarios, los ciudadanos y habitantes del país<sup>8</sup>.

Desde esta perspectiva, los llamados datos administrativos no tienen como finalidad principal la elaboración de estadísticas o reportes orientados al mejor estudio, exploración o conocimiento de una determinada realidad u objeto, sino que la de cubrir necesidades específicas de la gestión operativa de suministrar productos o servicios a los usuarios o consumidores de los mismos. Así, por ejemplo, ocurre con el registro de solicitudes y presentaciones, o la conveniencia de reflejar estados de tramitación susceptibles de ser informados secuencialmente, o de notificar simple y oportunamente sus resultados a los interesados, y así controlar tiempos de respuesta, estándares de calidad en la atención y otros aspectos esenciales de la gestión.

Por cierto, cuando las competencias de que se trata en el ámbito de la Administración Pública están relacionadas con el ámbito del control o de la regulación, el registro, almacenamiento y procesamiento de esos datos administrativos adquiere una relevancia adicional y preponderante en orden a hacer más eficaces tales competencias regulatorias por la vía de la más certera y fiel disponibilidad de la información necesaria para ello.

---

8 En esta conceptualización, y al límite, no podemos evitar incluir dentro del ámbito de la Administración Pública algunas competencias delegadas por esta en los entes previsionales de gestión privada, bajo una importante regulación pública. Así es el caso de las Mutuales de Empleadores, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES), normalmente en paralelo a otros entes estatales con competencias análogas, como las de los actuales ISL e IPS, y FONASA junto a los Servicios de Salud.

A su turno, aun existiendo estos datos o registros administrativos desde tiempos inmemoriales (por lo que constituyen una fuente privilegiada del ejercicio del conocimiento histórico), ha sido el desarrollo y acceso masivo y expedito a la tecnología informática –con su posibilidad inmensa de captura, almacenamiento y procesamiento de datos– la que ha encumbrado estos datos a constituirse en una significativa cantera de información de primer orden.

Son muchas las ventajas y usos potenciales de estos nuevos datos administrativos en versión informática y, sin excedernos, nos limitamos a mencionar las siguientes:

- a) su alta *dureza objetiva*, pues normalmente no están referidos a apreciaciones subjetivas (como ocurre inevitablemente en las respuestas habituales de las encuestas por parte de sujetos concretos), sino que a acciones y situaciones percibidas y registradas en forma directa y concreta;
- b) su significativa fiabilidad, pues son rescatados y registrados, normalmente en forma automatizada, a partir de procedimientos con altos niveles de revisiones y controles y a partir de la fuente misma de su surgimiento, sin intermediaciones, interpretaciones, lecturas o digitaciones adicionales;
- c) su muy bajo o nulo costo económico, en contraposición al alto valor de las encuestas<sup>9</sup>, pues, aun de alta relevancia estadística, desde el punto de vista de la finalidad principal de gestión operativa de los productos que los justifican, constituyen solo un resultado accesorio;
- d) su exponencial estabilidad y, por ende, comparabilidad, pues, con gran facilidad, constituyen series temporales y uniformes; algunos de ellos, los de carácter registral, como el que desarrollaremos en este trabajo, recogen ya no muestras del objeto en cuestión sino que se construyen sobre la aspiración –imposible por definición para las encuestas– de abarcar el universo completo de que se trata; su posibilidad de entrelazamiento constante y creciente con otros datos administrativos a partir de algunos de ellos que tienen el carácter de portadores o puentes (como nuestro RUT, que constituye un activo país de inconmensurable valor), en una arquitectura abierta e incesante (dando lugar a los *almacenes* y a la *minería*

9 La Directora Nacional del INE informa, en la edición del 04.08.09, del diario *El Mercurio*, que la nueva Encuesta Nacional de Empleo, ahora pospuesta para abril de 2010, "...cuesta \$ 3.800 millones..."; esto es, unos US\$ 7.000.000, y remarca que "...hacer estadísticas no es barato...".

de datos), que se constituye en el paraíso de los estadísticos y, luego, de los demás estudiosos e interesados en el conocimiento de la realidad analizada.

En el ámbito del mercado de trabajo en todos los países, no siendo el nuestro la excepción, los principales y más certeros datos administrativos se extraen en especial desde dos lugares de la Administración Pública. El primero, el encargado del control regulatorio del empleo, encarnado en la Inspección del Trabajo; el segundo, las entidades previsionales y de Seguridad Social.

Por cierto, hay otras múltiples fuentes posibles de detectar y concebir, pero palidecen o se relativizan en relación con las dos que visualizamos, pues son numerosísimos los datos administrativos surgidos desde estos dos sectores, normalmente alojados, ambos o en la mayoría de sus aspectos, en los Ministerios de Trabajo, o de Asuntos Sociales o, parcialmente, de Salud, en lo que a algunas materias de la seguridad social se trata.

Así, por ejemplo, la población activa y la inactiva; la población ocupada y la desocupada; el número de relaciones laborales o laborativas<sup>10</sup> vigentes; el tipo de relaciones de trabajo; el número de afiliados a la seguridad social; el número de cotizantes efectivos a la seguridad social; la tasa de siniestralidad ocupacional; las causales de ausentismo por tipos de enfermedad; la información desagregada o agregada por ámbito geográfico, por caracterización de los involucrados, por rama de actividad económica, por tipo de contrato o vínculo; el número y tipo de despidos; la caracterización de los empleadores y las empresas; la variación de todos estos indicadores y guarismos mediante de secuencias temporales resueltas a voluntad hasta el punto de contarse, en muchos casos, con información en línea o a tiempo real; etc.

Es decir, la casi totalidad de la información que en Chile seguimos extrayendo –con las limitaciones instrumentales y costos– solo de encuestas, en otras realidades ya se obtienen, de modo mayoritario, habitual, seguro y estable, a partir de datos administrativos, con lo que tanto la oportunidad, la fidelidad y todos los demás atributos de la calidad de la información, han sufrido una explosiva mejora.

10 Hemos resuelto utilizar la expresión *laborativas* para incluir en ella, junto con las relaciones de trabajo bajo subordinación y dependencia, a las autónomas o independientes, pues el tipo de obligaciones registrales que analizamos se aplican –siguiendo una tendencia ya marcada en el ámbito de la Seguridad Social y creciente en el del Derecho del Trabajo– indistintamente a unas y otras. Con ello nos evitaremos en lo sucesivo remarcar esta aplicabilidad amplia a ambos tipos de trabajo que, en conjunto, abarcan la inmensa mayoría del trabajo humano en las sociedades actuales.

A partir del conocimiento y la experiencia operativa de largo tiempo en este ámbito, son visibles los varios y significativos avances logrados en los últimos años en el país en esta materia, en especial por el empleo creciente de las posibilidades de la tecnología informática. Sin embargo, este progreso ha chocado con serios obstáculos, que resulta necesario identificar y remover para que dicho avance sea mayor y definitivo.

Quizás el mayor obstáculo pareciera ser la aun falta de conocimiento en nuestra realidad de este nuevo enfoque que pretende, crecientemente, complementar los datos de las encuestas con los provenientes de los registros y datos administrativos, con los fines indicados de mejor conocimiento y regulación del mercado laboral, por lo que el principal objetivo de esta investigación se constituye en aportar a la superación de esta carencia y permitir con ello explorar y desarrollar las voluntades que estimaren conveniente implementarlo.

Otro principal problema aparece constituido por la extrema disgregación de los entes institucionales que, estatales y privados, coexisten en el ámbito laboral y de la seguridad social, en un escenario de competencias alternativas y de insuficiente coordinación, que, finalmente, acusa la existencia de sistemas coherentes e integrados. Así, en cuanto a la información emanada de cada uno de dichas entidades, se aprecia la carencia de mecanismos unificadores o de agregación de la misma, lo que, de corregirse, resultaría en extremo útil para la prosecución del objetivo de procesarla y sacarle plena utilidad.

Por ejemplo, en el ámbito de la seguridad social –que dijimos es uno de los de obtención privilegiada de datos administrativos–, coexisten actores institucionales y entes previsionales de gestión pública y privada como las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), el Instituto de Previsión Social (IPS), las Mutuales y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL); las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF), el Fondo Nacional de Salud (FONASA), las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES) y los Servicios de Salud, sin contar con las entidades regulatorias o de dirección política como las Superintendencias de Pensiones (SUPEN), de Seguridad Social (SUSESO), o de Salud, y las Subsecretarías de Previsión Social y de Salud.

Sin ánimo de cuestionar esta dispersión de actores –sus aportes y justificaciones individuales aparecen, en general, a la vista–, pero sí de atender algunos evidentes efectos negativos, ponemos el acento en elementos como la división de ventanilla para los usuarios, mayoritariamente trabajadores y empleadores, y, a nuestros efectos específicos, la extrema dificultad para rescatar, almacenar y procesar la valiosísima e indispensable información que proviene de sus datos

administrativos, pues, aun cuando se trate de entes públicos o privados, en todos los casos, y para tales efectos, se trata de actores públicos que cumplen una función pública de primerísimo nivel e impacto.

Un solo ejemplo se visualiza en que, tras años de variados esfuerzos y recursos invertidos, aun no es posible coordinar y estandarizar plenamente los mecanismos de registro de los accidentes laborales con resultado de muerte o de máxima gravedad, pese a que, trágico, y digno de la mayor atención, se trata de un universo, menos mal, bastante acotado y en el que existen normas expresas que obligan a la comunicación y registro de tales eventos en relación con diversas instituciones.

En efecto, los empleadores se encuentran obligados a notificar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a los Organismos Administradores del Seguro, y, con ello, a la Superintendencia de Seguridad Social que los supervisa; a los Servicios de Salud y al Departamento de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud; y, recientemente, respecto de accidentes graves y fatales y conforme la Ley N° 20.123, de Subcontratación, a las respectivas SEREMI de Salud e Inspección del Trabajo. Sin embargo, este alto nivel de exigencia informativa no se ha podido traducir en el establecimiento de un sistema plenamente integrado y fiable para registrar y procesar tan acotada información<sup>11</sup>.

Con todo, hemos tenido en la última década varios casos de avances importantes en materia de datos administrativos referidos al mercado de trabajo, tanto en el ámbito de los gestores públicos como privados, que detallaremos en el curso de este estudio, pero, forzoso es reconocerlo, están a medio camino y entrabados en los obstáculos a los que hemos hecho mención.

Estos esfuerzos pudieran experimentar un impulso definitivo a partir del mayor conocimiento en la materia, que permita la adopción de una voluntad más decidida y concreta de utilización de estos datos administrativos en la forma en que se trata en estas líneas.

De entre los múltiples datos administrativos que el autor ha identificado en la experiencia comparada de diversas Administraciones de Trabajo y Seguridad

11 Así se evidencia, por ejemplo, en “Propuesta de rediseño del Programa Nacional de Vigilancia de Accidentes del Trabajo Graves y Fatales de la Dirección del Trabajo para apoyar la gestión preventiva institucional en el marco de la Legislación Laboral vigente”. Tesis para Optar al grado de Magister en Salud Pública, de Elizabeth Campos B. (2009), en la que se detallan los efectos de los tres nuevos incisos finales al artículo 76 de la Ley N° 16.744 incorporados por esta nueva Ley N° 20.123.

Social, el que estima lejos el más relevante –y presente en una habitualidad de casos– es el que consiste en la notificación y registro de las relaciones laborativas, tanto a su inicio o nacimiento, cuanto a su fin o extinción, dando lugar a un sistema de altas y bajas que permiten definir la condición de activo o empleado, y a la de afiliado o cotizante efectivo de la seguridad social.

Sin embargo, pese a que Chile, en materia de regulación laboral y de seguridad social, cumple en lo sustancial con los estándares internacionales en relación con la normativa, institucionalidad, procedimientos operativos y resultados logrados<sup>12</sup>, y que cuenta con una Administración Pública con firme competencia, recursos y empoderamiento en este ámbito<sup>13</sup>, increíblemente carece de esta ya indispensable herramienta de registro lo que, estimamos que explica no solo una parte importante de la aun falta de información clave y de calidad, que sirva para orientar en mejor forma nuestros procesos decisionales en materias de alto impacto económico-social, si no que hipoteca nuestra posibilidad de contribuir a aumentar la velocidad de nuestro desarrollo con equidad e inclusión social en la forma en que trataremos, al menos someramente, de evidenciar en estas líneas.

Este es un tema concreto y muy técnico, normalmente abordado desde el punto de vista de la gestión operativa y la implementación de políticas públicas, por lo que no es usual tratarlo desde la perspectiva académica o propiamente jurídica, como ahora se intenta en lo preponderante del enfoque.

En resumen, la finalidad del trabajo consiste simplemente en dar a conocer y promover la extrema conveniencia de la adopción de un mecanismo, de registro de las llamadas altas y bajas, de inicio y término, de las relaciones laborativas, en el país, de la forma en que está ya presente con largueza en el Derecho Comparado, pero impropriadamente ausente de nuestra realidad, con el objeto de facilitar así tanto la labor de seguimiento como de efectiva regulación del mundo del trabajo.

En lo que viene analizaremos sucesivamente la descripción del mecanismo propuesto, y cómo él da lugar a un importante y sostenido acopio de significativos datos administrativos.

Nos referiremos a la fundamentación esencial del mismo; a su presencia en el derecho comparado; a los antecedentes que rescatar en nuestra realidad jurídica e institucional; a los que pudieran aparecer como principales problemas, objeciones o impactos; y, finalmente, a algunas alternativas de gestión que se visualizan para adoptarlo.

Sin perjuicio de que las opiniones vertidas no obligan ni representan en modo alguno a la Institución como tal, pretende sumarse a los ya habituales aportes de los profesionales de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo por acercarse al conocimiento del mundo laboral, y, en especial, en casos como este, a contribuir al perfeccionamiento normativo del mismo.

12 En cuanto a lo laboral, particularmente en el ámbito del Derecho Individual de Trabajo y de forma más opinable, en especial por los indicadores de resultado –en concreto, en lo que a bajas tasas de sindicalización y negociación colectiva se refiere–, en el del Derecho Colectivo de Trabajo. Y, en lo relativo a la seguridad social, tras los nuevos estándares y la mayor integración entre los pilares contributivo, voluntario y no contributivo o “solidario”, que supone la reciente Ley N° 20.255, de Reforma Previsional, en curso progresivo de implementación.

13 Es muy difícil encontrar una Administración del Trabajo que tenga más competencias que las que tiene la chilena, en particular en lo que dice relación con la Dirección del Trabajo, por lo que las mejoras de sus resultados debieran orientarse a una optimización de la gestión del actual marco normativo más que a su cuestionamiento por insuficiencia. Más todavía tras el fortalecimiento creciente de la Judicatura del Trabajo, tanto en el ámbito orgánico como procedimental.

## CAPITULO 1

**CONCEPTUALIZACION DE LA OBLIGACION DE INFORMAR O COMUNICAR EL INICIO Y TERMINO DE LAS RELACIONES LABORALES**

En primer término, cabe tener presente que estamos ante una obligación de aquellas que hemos denominado de carácter registral, esto es, consistente en poner en conocimiento de alguna entidad pública una información determinada, la que recepcionada por esta, la almacena en sus registros.<sup>14</sup>

Esta obligación registral específica consiste, según la habitualidad de la normativa comparada que la contempla, en el establecimiento, normalmente mediante disposición legal expresa, del deber universal de notificar el inicio y término de las contrataciones dependientes y demás relaciones laborativas ante un órgano público, corrientemente la Inspección de Trabajo o la Seguridad Social, que almacena y procesa la respectiva información con arreglo a sus propios fines institucionales, sin perjuicio de confeccionar y poner a amplia disposición reportes estadísticos con los valiosos datos recopilados y obtenidos con dicho proceso.

Ello, mediante una o más de varias modalidades alternativas. Una, mediante la simple remisión de un ejemplar o copia de los contratos escriturados. Otra, más acotada y sencilla de procesar, mediante la confección de un reporte estandarizado que refleja los principales aspectos de la contratación, sin necesidad de remitir copia del documento en que conste. Y, finalmente, otra mixta, en que, además del reporte, se exige la obligación de adjuntar adicionalmente copia de la respectiva contratación ya escriturada.

Esta obligación recae siempre en el empleador de cualquier trabajador dependiente y, además, en el trabajador independiente o por cuenta propia que inicia una labor por la que, voluntaria u obligatoriamente, se ligará a la Seguridad Social, debiendo efectuar cotizaciones previsionales por ella, cubriendo todas las contingencias correspondientes, cuanto las para la

---

14 De acuerdo con la definición de la RAE de la primera acepción de *“registral. 1. m. Inscripción o anotación en un registro público”*. Ello, para evitar utilizar la expresión más larga y de más palabras, pero equivalente de “obligaciones de registro”.

vejez, invalidez o muerte, como el deterioro de la salud por causa común o a consecuencia del trabajo de que se trata.

Como ya se anticipó en una nota, aun cuando las normas laborales y previsionales surgieron y se aplicaron tradicionalmente respecto del trabajo dependiente, sin embargo, la tendencia es hacia la asimilación, en lo que fuere posible y en particular en el ámbito de la Seguridad Social, con el trabajo independiente, en lo que a los principales objetivos de seguimiento y regulación se refiere. Por esta razón las obligaciones registrales estudiadas cubren, progresiva e indistintamente a los involucrados en ambos tipos de trabajo, dependiente y autónomo, agrupados para este efecto en la expresión *relaciones laborativas*, quedando la mención por separado de uno u otro de aquellos, solo cuando ello sea necesario.

No está normalmente previsto que el órgano público receptor de esta comunicación tenga facultad ni competencia alguna para autorizar, condicionar y ni siquiera revisar, al menos en el acto de notificación, ninguna condición o contenido de la relación laborativa que se comunique. Por tanto, en la habitualidad de los casos la obligación de información se remite solo a ello, esto es, a informar, y el ente estatal receptor se limita solo a la recepción y registro, excluyendo cualquier acto de intervención adicional, como lo sería alguna revisión o autorización.

Sin embargo, con esta notificación el órgano público debe construir y mantener en uso, ahora con el apoyo intensivo pero expedito de la tecnología informática, un sistema de altas y bajas de las relaciones laborativas al acceso y conocimiento de los entes involucrados en ellas, específicamente laborales y previsionales.

Esta obligación registral es, desde larga data, de presencia generalizada en los diversos sistemas de Administración Laboral, que consideran la notificación del inicio y término de las relaciones de trabajo, su registro –e incluso su somera revisión inicial en algunos casos–, trámites esenciales en consideración al impacto social de la relación laboral y a la normativa de orden público que le resulta aplicable.

Sin embargo, no en toda época y circunstancia se ha valorado o sacado el provecho institucional para el que están establecidas estas obligaciones, pues durante largo tiempo este mecanismo registral se mantuvo, en muchos sistemas, con posibilidades y usos muy limitados, lo que explica que, en tales casos, haya devenido en una excesiva burocratización, por la que el órgano

público termina distraendo en él una parte importante de sus recursos, y, peor aun, en una versión además mecánica y formalista, con escaso potencial inspectivo y de control social, pues ha terminado muchas veces concentrando una parte de su accionar, y en exceso, solo en el sector formal de la economía.

También ha contribuido a esta burocratización y desperdicio del instrumento el cobro de tasas que varios de los sistemas asocian a la recepción y procesamiento de la información, lo que en vez de generar un incentivo a su uso, se constituye en un claro desincentivo para los empleadores y, a la vez, en un fortalecimiento de la perversión formalista por parte de los funcionarios<sup>15</sup>.

Por el contrario, una firme y explosiva revalorización de las obligaciones registrales se ha producido necesariamente a partir de la disponibilidad de la tecnología informática, con su capacidad de captura, almacenamiento y procesamiento, en forma rápida, confiable y accesible, de gran cantidad de datos que se transforman en información de primera línea y cada vez más insustituible.

Por último, a nivel legal normalmente solo se consagra, y de modo genérico, el establecimiento de las correspondientes obligaciones, en tanto que los demás y variados aspectos, que revisaremos sucintamente a continuación, son objeto de regulación ejecutiva, de carácter reglamentario, o, más habitualmente, de nivel instruccional por parte del propio órgano público encargado del registro.

Para efectos de su estudio más detallado desagregaremos el mecanismo en estudio en tres obligaciones específicas que lo integran, cuales son la notificación de las altas, el deber de actualización, y la notificación de las bajas, y un supuesto, referido a que el órgano público receptor de las comunicaciones es capaz de cumplir eficientemente la labor de almacenar y procesar la información correspondiente, sin retardo ni recarga excesiva respecto del sujeto obligado.

15 Por ejemplo, dentro de muchos aspectos destacables, uno críticamente negativo en la realidad fiscalizadora del mundo del trabajo de un país como República Dominicana, que el autor tuvo oportunidad de apreciar directamente, *in situ*, el 2004, era la enorme proporción de los recursos institucionales destinados al control de las planillas de pago de los trabajadores, obligación que, no obstante, cumplía menos del 20% de los empleadores obligados. Con ello la falta de atención respecto del 80% restante, una gran mayoría en abierta informalidad y con mucha mayor necesidad de revisión inspectiva, resultaba evidente.

## LA NOTIFICACION DE LAS ALTAS AL INICIO DE LAS RELACIONES LABORATIVAS

El *alta* da cuenta y supone el surgimiento de una relación laborativa, y de sus efectos, incluyendo en especial la obligación de pagar las respectivas cotizaciones previsionales por medio de los mecanismos legales previstos para ello.

**Notificar, comunicar o informar** el *alta* se refiere, entonces, a dar cuenta oportunamente del hecho de que se ha iniciado una relación laborativa, a la autoridad pública pertinente.

Por cierto, **estamos hablando de las relaciones individuales de trabajo**, aun cuando es posible contemplar alguna referencia breve y puntual –normalmente como una posible actualización, según se verá más adelante– a que ellas se encuentran complementadas o completadas con algún instrumento colectivo<sup>16</sup>.

Una relación laborativa se notifica de *alta* **dentro de un plazo acotado** establecido al efecto y contado desde el momento en que aquella se constituye y comienza a producir sus efectos, plazo que discurre normalmente entre 3 a 15 días de ocurrido aquello<sup>17</sup>.

No obstante, y en congruencia con lo ya dicho respecto de la normal ausencia de competencia del órgano público receptor para autorizar, revisar u objetar en modo alguno el contenido de la comunicación correspondiente, es admisible

16 Actualmente, en nuestro ordenamiento jurídico, existe la normativa que obliga a la entrega de copia y registro de todos los instrumentos colectivos, sin perjuicio de que se estima que el órgano administrativo aun no desarrolla el amplio potencial existente en este ámbito, por ejemplo, cruzando la información detallada del respectivo instrumento, con las identidades-RUT de los trabajadores adscritos al mismo, lo que permitiría empalmar esta información, ya completamente complementaria y contrastada, con la información individual que en su oportunidad emanare del registro de altas y bajas que se propone. Con lo que la cobertura de los trabajadores que negocian colectivamente se volvería en extremo precisa y fiel.

17 Si bien el carácter consensual del contrato de trabajo hace que las relaciones laborales dependientes se inicien simplemente con el comienzo de la prestación efectiva de los servicios, y esta sea simultánea o inmediatamente sucesiva al consentimiento, existen algunos **casos especiales en los que, bajo determinadas condiciones, estos momentos –acuerdo, e inicio efectivo de los servicios– presentan algún lapso de latencia o discontinuidad**, por ejemplo, en algunos contratos especiales, o en aquellos en que se acuerda dicha latencia. En estos casos, la opción puede ser exigir la obligación de informar contando el plazo, como en la regla general, a partir de la ejecución efectiva de los servicios –lo recomendado– o, por excepción, a partir del acuerdo para concretar aquella, caso último en el cual hay que cuidar, según lo dicho, de que la obligación de información no se convierta en un prerrequisito o una autorización previa de tal contratación, y regular el caso en que no se lleguen a prestar los servicios programados.

tener especial atención en que **los efectos de la relación laborativa se producen no desde esta notificación, sino que desde el perfeccionamiento de aquella con arreglo a Derecho**, esto es, en el caso de la relación de trabajo bajo subordinación y dependencia, desde el momento en que, habiendo o no escrituración, y habiendo o no notificación, se ha perfeccionado el acuerdo entre los intervinientes, según el carácter consensual de que está habitualmente dotado el contrato de trabajo.

Por tanto, **si se incumpliera la obligación** de información o notificación de la correspondiente *alta*, ocurrirá exactamente lo mismo que sucede con la omisión del deber de escrituración de la relación de trabajo dependiente, esto es, ello constituirá una infracción sancionable administrativamente con multa, y dará lugar a una presunción en orden a que, establecida tal relación, se tendrán por sus estipulaciones aquellas que declare el trabajador.

El **contenido de la notificación** está constituido por la información más básica y esencial de la relación laborativa, cual es el referido a la identificación precisa de los intervinientes; el lugar y fecha de celebración o inicio; la naturaleza de los servicios y el lugar en que se prestarán; la remuneración acordada; y la duración estimativa de la relación. Es decir, existe una relación de coincidencia con el contenido de las cláusulas esenciales del contrato, salvo por la jornada de trabajo que normalmente no se contempla.

Cabe señalar, **en cuanto a la duración del contrato**, que eventualmente puede optarse por registrar simplemente el tipo jurídico de contrato, en lo que a esto se refiere<sup>18</sup>, o, adicionalmente, una estimación subjetiva de tal duración, para cubrir los casos en que aquella tipología no da debida cuenta de esta<sup>19</sup>.

Además, pueden agregarse, sin desatender el **carácter mínimo y esencial de los datos comunicados**<sup>20</sup>, **otras materias de significación** como el tratarse

18 En nuestro caso, a plazo fijo o determinado; por obra o faena determinada o, lo que sería equivalente, a plazo indeterminado; e indefinido.

19 Por ejemplo, para cubrir las posibilidades de la prorrogabilidad del contrato a plazo, o convertibilidad del mismo en de duración indefinida; de la “contratación a prueba” hecha, indistintamente, con contratos a plazo o con contratos indefinidos; de los contratos indefinidos de corta duración estimada; o de los de plazo de larga duración; etc. Se trata simplemente de, junto con identificar el tipo de contrato en cuanto a su cláusula de duración –de duración indefinida; a plazo determinado; o por obra o faena determinada–, consignar, a modo meramente indicativo y sin obligatoriedad jurídica alguna, la duración inicial estimada, por ejemplo, en días corridos.

20 La relevancia que, para conocer y mejorar el mercado de trabajo, le atribuimos a la posibilidad de registrar la existencia de norma colectiva de trabajo o de un contrato especial, y por ende, el acuerdo en incluir esta información en el reporte, nos obliga a

de un contrato especial de trabajo o, en particular, la eventual condición de trabajo subcontratado o suministrado.

Como dijimos, existen varias modalidades para dar cumplimiento a esta obligación.

En algunos casos se entiende cumplida con la simple remisión de una copia del contrato que se haya debido escriturar al órgano público, normalmente dentro de los mismos plazos otorgados para la escrituración. Con dicha copia, el órgano público receptor extrae y traspasa la información requerida y propia del sistema de registro, procediendo después a archivar el documento en respaldo de la operación.

Sin embargo, lo más habitual es que el propio sujeto obligado, indistintamente de estar o no sometido al deber de entregar copia del contrato, debe confeccionar y comunicar un reporte o minuta mínima y formateada de su contenido esencial, sistema que es ampliamente preferible, pues tiene varias ventajas entre ellas se destacan el mejor cuidado por la privacidad en los aspectos no esenciales para el registro (que quedan reservados para en el texto de los contratos escriturados); la estandarización y comparabilidad de los datos; y la digitación directa, de responsabilidad del sujeto obligado informante y no de un intermediario que, probablemente con pérdida o errores, deba extraerlos posteriormente desde el texto del contrato.

Con todo, lo más sencillo en este caso en que se exige un reporte es no requerir, por innecesario, el acompañamiento de copia del contrato, ni dejar copia archivada del mismo en respaldo de la información del registro, pues el reporte, como se dijo, es de confección y responsabilidad del sujeto obligado.

Esta obligación de confeccionar y remitir un reporte básico implica una mínima o nula carga para el sujeto obligado, equivalente al dejar copia del contrato, pues, además de contemplarse un formato con muy pocos y precisos campos a llenar, en la actualidad es cada vez más normal –y exigible– que la comunicación se pueda efectuar a través de programas y medios informáticos, de acceso remoto, vía Internet<sup>21</sup>.

señalar estos casos como excepciones que confirmen una regla de evitar al máximo la solicitud de información que, aun cuando siempre será útil o necesaria, desvirtuaría radicalmente la obligación de que se trata y la plasticidad de su funcionamiento, sin que constituya una recarga excesiva para el sujeto obligado a suministrarla oportunamente.

21 En una primera etapa, y para efectos de implementación adaptativa común en estos casos, es posible contemplar una alternativa de reporte de doble entrada, alternativamente

Estas posibilidades de comunicación y registro expedito y simplificado, y a la vez confiable en la correcta y precisa identificación de las partes, se hace a partir de una numeración definida y segura que, en nuestro país, debe ser indudablemente el propio RUT de los intervinientes aprovechando la utilización habitual y segura de este número de registro de base universal<sup>22</sup>.

Es más, decimos incluso nula o mínima carga pues normalmente la implementación de una obligación de este tipo, ajustada a una visión sistémica y de servicialidad que no imponga sino las menores exigencias que resulten indispensables, implicará revisar la dispersión, y por ello la mayor carga, de otras obligaciones parciales de notificación que están multiplicadas injustificadamente en la actual legislación.

De forma análoga a la que ocurre con la afiliación a los sistemas de seguridad social, cuando un sujeto obligado efectúe su primera notificación de alta, de modo simultáneo o automático estará, a la vez y sin trámites especiales o adicionales, inscribiendo su *empresa*, normalmente en la condición de empleador y, excepcionalmente, en la de trabajador por cuenta propia, caso este último en el que ambos RUT coincidirán en la misma persona.

---

manual-presencial y virtual-remoto, para, con posterioridad, incluso establecer solo la alternativa de ingreso remoto vía programas informáticos. Existen en la experiencia comparada y en nuestro país ya numerosos casos de implementación progresiva de estos mecanismos de comunicación electrónica de información de forma tal que no afecten ni discriminen a aquellos sujetos obligados que tengan mayor retraso o dificultad de acceso a la tecnología informática, pero que a la vez avanzan con decisión en el establecimiento, en el horizonte, de la definitiva obligación de utilizarla. El ejemplo más claro y masivo en nuestro país es el de la declaración de impuesto a la renta ante el Servicio de Impuestos Internos, que actualmente se efectúa, en más de un 98%, vía Internet. Otro caso más cercano es el de las propias constancias y copias de cartas de despido ante la Inspección del Trabajo en el que –ya más avanzada la penetración masiva del acceso a la *web*–, se estableció mucho más rápidamente la obligación de reporte vía informática. Por cierto, en todos los casos se contempla la subsistencia de protocolos especiales para situaciones calificadas que, por ejemplo, prevén la asesoría o apoyo funcionario (presencial, o virtual, por medio de mesas de ayuda vía *web* o fono) para que el sujeto obligado, aun con dificultades de acceso, cuente con un terminal en donde conectarse (por ejemplo, en las propias oficinas del servicio público que recibe los registros) y con las instrucciones precisas para cumplir con su obligación. Este mismo camino ha sido el seguido en diversas latitudes y respecto de distintos ámbitos normativos, para exigir un mecanismo determinado –en este caso el virtual– para efectuar una determinada actuación administrativa de modo tal que se compatibilice una lógica de servicialidad lo más flexible y abierta posible hacia el usuario, con una posibilidad racional de la Administración de diseñar y ejecutar sus procesos y responderle a aquel en forma expedita y de calidad.

22 No es posible dejar de relevar el muy importante activo país que implica la existencia de este en extremo confiable registro que implica el Rol Único Tributario (RUT), que opera tanto para las personas naturales como las jurídicas, asociado, en el caso de las primeras, al Rol Único Nacional (RUN) o Cédula Nacional de Identidad.

En consecuencia, este objetivo de servicialidad hacia el sujeto obligado, a la par que resguardado con la exigencia mínima de datos y cuidado con una recarga administrativa menor o simplificada, ciertamente presionará en el horizonte por el surgimiento de un mecanismo de ventanilla única, con lo que los costos de administración y las cargas de relacionarse con diversos organismos, muchas veces descoordinados entre sí, se reducirán en su favor.

De tal forma que, acompañado por el principio de coordinación administrativa entre los entes previsionales, de gestión privada o pública, dicho mecanismo de ventanilla única implicará unificar en esta sola comunicación los avisos que sean pertinentes a todas las Instituciones que lo requieran, por lo que el órgano público que la recepcione, registre y procese tendrá, adicionalmente, la obligación de poner en conocimiento del *alta* a todas las demás reparticiones – habitualmente por medios informáticos automatizados– a quienes les incumba, y en lo que a cada uno respecta, en especial las de naturaleza previsional y de seguridad social.

## EL DEBER DE ACTUALIZACION DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACION LABORATIVA

La relación laborativa se entiende *mantenerse* en la señalada condición de *alta* durante toda su vigencia, con lo que surge normalmente la inquietud respecto de, particularmente en los casos de prolongación por largo tiempo, resolver si se establece o no algún sistema de actualización de la información proporcionada al momento de notificarse el acta, al inicio de la relación, y que puede perder valor por las alteraciones que se vayan sucediendo en el tiempo.

Este deber tendrá mayor o menor significación concreta según el valor y utilidad que se le asigne a esta puesta al día de la información, en contraposición a la carga administrativa, que tanto para el sujeto obligado como para el ente público receptor ello signifique.

Las alternativas son varias y todas ellas pueden validarse en la experiencia comparada.

En primer término, puede simplemente sacrificarse y omitirse por completo el deber de actualización concentrándose sin más el sistema en el registro de los inicios-altas y términos-bajas, opción razonable en nuestro caso en el que, del proceso mensual de declaración-pago de cotizaciones previsionales, se contempla, al menos, información actualizada de la remuneración, que es el

aspecto que normalmente sufre más variaciones en el tiempo, constituyéndose por tanto, esta instancia complementaria de información, en una forma de suplir una parte importante o toda la necesidad de actualización del registro de altas y bajas, evitando las cargas administrativas adicionales.

Sin embargo, también puede contemplarse una obligación de notificación especial y complementaria *de todos los cambios* que experimenten las condiciones esenciales de la notificación inicial, en particular considerando la cada vez mayor simpleza del trámite, normalmente realizado en forma virtual o asociado a otros como la señalada obligación de pago mensual de cotizaciones.

Por último, puede contemplarse una obligación de notificar *solo algunos cambios* que sean considerados de particular importancia a efectos de los objetivos de los registros como pudiere ser, por ejemplo, los relativos al lugar de prestación de los servicios; a la existencia de un instrumento colectivo<sup>23</sup>; o a la duración pactada y/o estimada del contrato.

En estos últimos casos, en los que se establezca este deber de actualización, puede también, a objeto de racionalizarse y simplificarse aun más la exigencia, contemplarse que él se cumpla no necesariamente al momento en que vayan ocurriendo secuencial y aleatoriamente los cambios en cada relación laborativa, sino que tras un lapso determinado, por ejemplo, anual, simultáneamente respecto de todas las que correspondan a un mismo empleador.

## LA NOTIFICACION DE LAS BAJAS AL TERMINO DE LAS RELACIONES LABORATIVAS

A su vez, la *baja* corresponde a la notificación de la extinción de la relación laborativa y, por tanto, del cese de la obligación de efectuar cotizaciones previsionales a su respecto.

Este acto es la contrapartida del *alta*, respecto de la misma relación y con los mismos intervinientes, por lo que el procedimiento de la comunicación es esencialmente análogo.

23 Esto permitiría empalmar los registros de las relaciones individuales de trabajo con los instrumentos colectivos de trabajo que indicarán, en tal caso, y con amplia precisión y actualización, la cobertura de la negociación colectiva.

Sin embargo, varía en cuanto al contenido, pues bastará normalmente hacer mención al alta respectiva sin que sea necesario, salvo que haya actualizaciones u observaciones esenciales, repetir la información ya disponible con esta, agregándose sí, otra especial relativa a las circunstancias de la terminación como la ratificación o actualización de la última remuneración; la causal de terminación invocada; la circunstancia de existir o no acuerdo, actual o posible, respecto de tal causal y, por tanto, la existencia o posibilidad de suscribir un finiquito; el pago de las prestaciones adeudadas o el acuerdo para hacerlo; etcétera.

De ello puede afirmarse que este aviso de *baja* se superpone, en parte importante, con el contenido del aviso de terminación previsto actualmente en nuestra legislación para algunas causales legales invocadas por el empleador. Pero, ambas comunicaciones presentan importantes e insoslayables diferencias.

En primer lugar, en lo que dice relación con el necesario *pareo* del aviso de *baja* respecto de un aviso previo de *alta* referido a la misma relación, lo que aumenta exponencialmente la fidelidad, integridad y completitud, de su contenido y permite subsumir toda la duración de la relación de trabajo entre fechas y condiciones relativamente ciertas.

Luego, por cuanto este aviso de *baja* está previsto y diseñado para el universo de todas las terminaciones y causales posibles y no para una fracción o parte de ellas como lo es el aviso de término del contrato<sup>24</sup>.

Además, el destinatario de la comunicación de baja es el ente público, sin perjuicio de que también se ponga en conocimiento del trabajador, a diferencia del aviso de término que está dirigido al extrabajador y se exige remitir solo una copia hacia la Inspección.

Con todo, sin considerar tales diferencias, es posible resaltar que, debido a la superposición de ambos instrumentos, obviamente que la introducción del propuesto implicará la reformulación o, derechamente, la extinción del existente, de un modo tal que, de nuevo, sería posible sostener que no existirá mayor recarga administrativa para los empleadores sino que, por el contrario,

24 Por ejemplo, en nuestro caso, según al artículo 162 del Código del Trabajo, el aviso de término que contempla no es obligatorio respecto de las causales de los números 1,2 y 3 del artículo 159 del mismo cuerpo legal, esto es, renuncia voluntaria, mutuo acuerdo y muerte del trabajador, siendo las dos primeras, sobre todo la renuncia voluntaria, de amplia aplicación.

más expedición, concentración y justificación en la ejecución de estas obligaciones registrales.

Además, también respecto de la servicialidad hacia el sujeto obligado, resulta aplicable todo lo que se haya dicho, y corresponda, en relación con las *altas*, por ejemplo, respecto de ventanilla única para efectuar la comunicación y la obligación del ente público receptor de notificar a todos los demás entes involucrados, específicamente a los del orden previsional.

### **LA CAPACIDAD DEL ORGANO PUBLICO DE CONTAR CON UN SISTEMA DINAMICO DE ALTAS Y BAJAS DE LAS RELACIONES LABORATIVAS QUE PERMITE EL DEBIDO ALMACENAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION**

Por supuesto, no se plantea ni se constituye el mecanismo propuesto simplemente archivando, muchas veces en mala forma que hasta impide su uso mínimo, las comunicaciones y notificaciones de que se trata.

Lo que se requiere es establecer un sistema donde todas las comunicaciones recepcionadas sean registradas y procesadas mediante un sistema informático, dinámico y actualizado, normalmente con reportes en tiempo real –sin perjuicio de cortes y reportes estadísticos periódicos, en lo habitual mensuales–, que contienen información de alta calidad y profundidad respecto del mercado de trabajo.

Al efecto, del contenido de las altas, actualizaciones y bajas se percibirá ya con nitidez la posibilidad de extraer, no ya a base de encuestas, sino que a este potente registro de datos administrativos, oportunas y confiables cifras relativas a la creación y distribución de empleos, por ramas de actividad económica, por lugar geográfico, por tipo de empresa, por tipo de contratación, o de acuerdo con la naturaleza y circunstancias de las terminaciones y despidos, singulares o colectivos.

Esta información así obtenida y procesada también será posible de encauzar hacia el control de la informalidad laboral, principal problema a afrontar desde la perspectiva protectora y reguladora del Derecho el Trabajo y la Seguridad Social, a la vez que desde la necesidad de garantía del adecuado financiamiento contributivo de esta última, al velar más eficazmente por el regular entero de las cotizaciones previsionales que correspondan.

## CAPITULO 2

**OBJETIVOS, LUGAR NORMATIVO Y PRINCIPALES IMPACTOS ESPERADOS CON EL ESTABLECIMIENTO DE ESTA OBLIGACION DE INFORMAR EL INICIO-TERMINO DE LAS RELACIONES LABORATIVAS**

Después de la descripción general del mecanismo analizado, a la luz de la experiencia comparada, pretendemos dar cuenta en este capítulo de los objetivos concretos que justificarían la implementación del mecanismo propuesto, el lugar normativo en el que debiera sistemáticamente insertarse, y, en forma adicional, la referencia a algunos de los principales impactos que pudieran preverse o producirse con ocasión de dicho establecimiento.

El ordenamiento siguiente está encabezado por la referencia ordenadora que hacemos en torno a los objetivos, y dentro de cada uno de ellos se van identificando las relaciones de estas obligaciones registrales con otras normas e institutos laborales análogos en su objetivo de formalización del vínculo laboral y, por ende, en las que más visiblemente es posible esperar los respectivos impactos.

**IMPORTANTE CONTRIBUCION A GENERAR EL CONOCIMIENTO NECESARIO PARA LA DECISION Y EL CORRECTO DISEÑO DE IMPORTANTES POLITICAS PUBLICAS**

No resulta necesario profundizar en demasía en el salto cualitativo que implica el disponer de la abundante y calificada información que se logra con este mecanismo para conocer y seguir a fondo los avatares y evolución del mercado laboral en una forma completamente desconocida para nuestra realidad, pero con varios antecedentes respecto de los que poder referenciar una visión anticipatoria de lo que positivamente ocurrirá al contarse con él.

Con todo, se tiene presente que, existiendo una gran cantidad de órdenes normativos de diferentes países que contemplan desde largo tiempo un mecanismo como el propuesto, por cierto que no en todos los lugares se alcanzan los mismos niveles de cumplimiento efectivo.

Por ejemplo, en lugares con altos niveles de informalidad laboral y sistemas de control regulatorio débiles, evidentemente que los indicadores construidos a partir de este sistema registral solo reflejan un logro muy parcial.

Por el contrario, en países de alto desarrollo relativo, con bajos niveles de informalidad y buenos y efectivos sistemas de control, los resultados son sustancialmente positivos y permiten reflejar con gran fidelidad las coordenadas básicas del mercado laboral.

En nuestro caso es esperable un alto nivel de logro y cumplimiento de esta exigencia por parte de los sujetos obligados, debido a la fortaleza relativa de nuestras instituciones regulatorias y de control y la cultura de cumplimiento que, aun dificultosamente, se va asentando en el país, como lo refleja el alto índice de formalización laboral que es posible considerar al efecto de acreditar esta afirmación<sup>25</sup>.

Cumpliendo tales premisas, será posible contar con reportes en tiempo real –con corte mensual solo para efectos de difusión–, que darán cuenta de todos los movimientos relevantes del mundo del trabajo, superando largamente la fiabilidad y las estimaciones surgidas de encuestas u otros mecanismos proyectivos, pues los datos rescatados corresponderán al curso de las operaciones registradas por medio de datos administrativos relativos a casos y personas determinados y debidamente registrados.

Será posible llevar un seguimiento preciso de la creación y pérdida de empleo en todo el país y en cada uno de sus ámbitos geográficos internos o por ramas de actividad económica y tipo de contrato, constituyéndose en la fuente privilegiada para reportar el nivel de ocupación y desempleo.

Además, una vez acrecentada la calidad de los datos y la información emanada de ellos, podrá, por ejemplo, entre tantos focos que atender, diseñarse con mucho mayor precisión las complejas pero indispensables y variables políticas de promoción del empleo; o podrá atenderse el desempleo, de forma más sustancial y focalizada al identificarse con precisión episodios, ciclos y sectores afectados.

25 La informalidad laboral se estima en cifras que rondan el 30% de la fuerza de trabajo. Por ejemplo, la Encuesta CASEN 2006 refleja que el 22% de todos los asalariados del país laboran sin contrato de trabajo escriturado o firmado, la menor y por ello mejor tasa de la región, muy por debajo del promedio de la misma.

Más adelante, al tratar casos concretos de funcionamiento, y al conocer, por tanto, ejemplos de los datos capturados, podremos adentrarnos en las potencialidades estadísticas y de seguimiento que este mecanismo entrega.

## **APORTE ESENCIAL A LA EFICACIA DEL CONTROL SOCIAL REGULATORIO Y, EN ESPECIAL, AL LOGRO DE UN MAYOR NIVEL DE FORMALIDAD LABORAL EN EL PAIS**

Resultará evidente que, además de aportar sustancialmente al conocimiento del mercado de trabajo, la herramienta propuesta contribuye al esfuerzo regulatorio que debe recaer, de modo efectivo, sobre el mismo, a objeto de que se respeten las obligaciones y los derechos de los intervinientes, en especial de los trabajadores, a partir del cumplimiento de la obligación básica e inicial de formalizar las relaciones laborativas.

En realidad es este aspecto regulatorio, destinado a evitar o proscribir el ocultamiento o la simulación de relaciones laborativas –normalmente con la pretensión de eludir los costos económicos asociados a las mismas<sup>26</sup>– el que ha servido de justificación directa para el establecimiento normativo de las obligaciones registrales en la experiencia comparada, siendo los otros objetivos analizados de carácter derivado o consecuencial, detrás de este.

Ello, pues, a tenor con lo ya adelantado, el nivel de control regulatorio que es posible alcanzar con información de calidad y debidamente respaldada y procesada en enormes bases de datos como la que el mecanismo genera y que, a su vez, es contrastada con numerosas otras fuentes ya disponibles o por desarrollar y asociar a este tipo de aplicaciones, es sustancialmente superior al que es razonable aspirar sin su existencia.

Así, aun siendo comparativamente buena la tasa de formalización existente en el país, se estima posible mejorarla considerablemente con el mecanismo propuesto, de tal forma de acercarla a los cánones de los países desarrollados<sup>27</sup>, pues se facilitará la remoción de algunos obstáculos ahora

26 El principal e inmediato, referido al correcto pago de las respectivas cotizaciones previsionales, en su amplio repertorio destinado a cubrir las más serias contingencias o riesgos sociales (vejez; invalidez; muerte-sobrevivencia; accidente o enfermedad común; accidente o enfermedad ocupacional; desempleo; etc.); y, a nivel mediato, el relativo a las regulaciones y efectos de la terminación de las relaciones, en especial las dependientes.

27 Las tasas de informalidad de esos países resulta con generalidad inferior al 10% de la fuerza de trabajo o de la economía, según se mida, y en muchos casos bastante inferior

estructurales para combatir la informalidad ya más rebelde y resistente, como la falta de precisiones conceptuales para dar cuenta, identificar y seguir las trayectorias laborales complejas y precarias entre inactividad y actividad y entre trabajo dependiente e independiente; o la falta de obligatoriedad de cotización previsional para los trabajadores independientes o autónomos –que la Reforma Previsional del 2008 resolvió modificar progresivamente en un plazo en curso–; o la falta de información de calidad respecto del sector formal que, por cierto, de mejorarse, permitiría aislar e identificar, por contraste, y con mayor facilidad, a la informalidad; entre otros aspectos.

Esta alta rentabilidad regulatoria de las obligaciones registrales es acompañada de una muy baja carga administrativa para el sujeto obligado –en especial los empleadores de trabajadores dependientes–, pues son concebidas con una máxima servicialidad, que se traduce en simplificar su contenido y facilitar el procedimiento, según las tecnologías y recursos de que se dispongan preferentemente para ello, hasta el punto que su establecimiento sea diseñado incluso como una oportunidad de racionalizar y disminuir la respectiva carga administrativa, para facilitar el cumplimiento espontáneo.

Tal objetivo es perfectamente posible en nuestra realidad al constatar que las obligaciones vinculadas a la formalización, aun distintas a las registrales que se plantean, son múltiples, dispersas y, en conjunto, más gravosas que las que pudieran serlo si, con ocasión del establecimiento de estas, pudieran simplificarse y sistematizarse aquellas, en una lógica concentrada y de ventanilla única que se traduciría en una finalmente clara disminución de esta carga administrativa.

Las obligaciones registrales en sí misma consideradas no pueden estimarse en modo alguno un desincentivo a la formalización o a la oferta de empleo, pues si algún empleador no decide abrir una plaza de empleo o resuelve mantener otra en la informalidad, no será nunca por la carga mínima de ellas.

Con todo, al favorecer el control regulatorio estas obligaciones registrales tienen un impacto favorable en identificar y atacar, y por tanto desincentivar y finalmente disminuir, el nivel de informalidad laboral, pues no tienen efectos

---

a esta cifra, en comparación con la señalada tasa en torno al 30% que actualmente se estima para el país que, según se indicó, es de las más bajas en nuestra parte del mundo. Por cierto, se estima que existe una correlación pronunciada –aunque, por cierto, no exclusiva– entre mecanismos de control como el propuesto y los buenos resultados en el control de la informalidad, pues con ellos se logra una especie de arrinconamiento y mayor facilidad de detección de la misma.

neutros respecto de los empleadores que, independiente y preexistentemente, incumplan la normativa, participando de relaciones de trabajo informales, ya que facilitan, qué duda cabe, los procesos de inducir y forzar tal cumplimiento, entre otros efectos, mediante la posibilidad de identificar y fiscalizar, con mucha más facilidad –por omisión, contraste y análisis dinámicos–, los sectores, lugares o *bolsones* de trabajo informal<sup>28</sup>, además, al percibirse por parte de los propios sujetos obligados este fortalecimiento del control regulatorio, es esperable un círculo virtuoso en que aumenta en la misma dirección el cumplimiento espontáneo del deber de formalización.

Desde este punto de vista, las obligaciones registrales permiten integrar el control regulatorio tanto laboral como previsional, produciendo sinergia entre ambos ámbitos, en especial, por cuanto con su aplicación se cuenta con información coordinada de ambos subsistemas del Derecho Social y, por ejemplo, se logra mayor certeza sobre el lapso íntegro que cubre cada una de las relaciones laborales respecto de las que hay que cotizar, eliminando definitivamente los graves y complejos problemas jurídicos, algunas veces insolubles, que dificultan la detección y cobranza de las *lagunas* o deudas por períodos intermedios de cotización<sup>29</sup>.

Sin perjuicio del énfasis en la servicialidad al establecerse estas obligaciones y favorecerse con ello su cumplimiento espontáneo, es natural que se contemplen sanciones severas, efectivas y oportunas en caso de no atenderse a ellas<sup>30</sup>.

Por otra parte, el establecimiento de estas obligaciones registrales implica un reordenamiento de los medios probatorios en caso de conflictos jurídicos

---

28 Por ejemplo, la sospecha que recaerá sobre una empresa de determinado rubro que tiene domicilio y tributación, pero que no aparece con los trabajadores dependientes registrados que pudieran esperarse de su caracterización y productividad. Por cierto, resulta previsible que, una vez establecidos los perfeccionamientos planteados, la actividad inspectiva adapte y reformule sus procedimientos administrativos a objeto de darle a su control de cumplimiento la preeminencia que resulta de su alta rentabilidad regulatoria, en especial respecto de la formalización de los vínculos laborales, incorporando la revisión respectiva como un componente obligatorio y esencial de todas las fiscalizaciones practicadas.

29 Ello, por efecto de la presunción jurídica que va aparejada a su implementación en orden a que todo el lapso entre inicio y fin de que da cuenta el alta y baja de una relación de trabajo (en la que no se ha informado una causal legal de suspensión) está cubierto por la obligación de cotizar, sin necesidad de exigir, para que haya un título ejecutivo de cobro sobre alguno de los períodos intermedios que no registra pago, alguna declaración o reconocimiento de deuda. Al efecto, y como detallaremos más adelante, recientemente se ha producido, por la Ley N° 20.255 de Reforma Previsional, una modificación legal que avanza en esta dirección.

30 Ya sean multas genéricas o especiales o, como lo hace el artículo 9 de nuestro Código del Trabajo al sancionar la falta de formalización, con el establecimiento de presunciones a favor del trabajador afectado.

surgidos en el ámbito pertinente, debido a la gran cantidad de información fiable, seria y de calidad que emanará de ellas, la que, desde el punto de vista procesal, y atendiendo su condición de preconstituida, además de registrada ante organismos cuyos funcionarios tienen la calidad de ministros de fe, harán que se entienda que gocen de alta credibilidad y, normalmente, desde el punto de vista jurídico, de presunción de veracidad<sup>31</sup>.

Este impacto benéfico se visualiza respecto de las actuaciones administrativas tanto como las propias de las causas que llegan a conocimiento y resolución jurisdiccional, pues el funcionamiento eficiente de este sistema registral y la mayor formalización que promueve, permite suponer una disminución significativa de aquellas controversias en las que se debate acerca de la existencia misma de la relación laboral dependiente que, si bien son una fracción menor del total de causas, implican, debido a la dimensión radical del conflicto, una alta recarga procesal que, luego de agotar las instancias administrativas, requiere usualmente tal conocimiento y resolución judicial.

Así, en caso de que el sujeto obligado cumpla estas obligaciones registrales, ni en el ámbito directo de las partes, ni administrativo, ni judicial, podrá reprochársele de incurrir en informalidad laboral ni estar en duda la relación de trabajo, aun habiendo defectos en la formalización del contrato de trabajo, o incumplimiento en el pago de las cotizaciones previsionales<sup>32</sup>, reduciéndose las posibilidades de conflictividad laboral solo a aspectos secundarios relativos al contenido específico de algunas cláusulas o condiciones de trabajo, respecto de las cuales la propia información emanada de las obligaciones registrales cumplidas también puede aportar mucho desde el punto de vista probatorio.

En consecuencia, de esta caracterización revisada se desprende que, sin impactos negativos o imprevistos, y sin costos significativos<sup>33</sup>, este instrumento

31 Se trataría, por supuesto, de una presunción de veracidad de carácter simplemente legal, que siempre admitirá prueba en contrario, de mayor oportunidad o calidad específica, según los casos de que se trate.

32 En forma similar, pero reforzada, respecto de lo que sucede cuando, aun no habiendo cumplimiento de la obligación de escrituración del contrato, hay un reconocimiento evidente de la relación de trabajo al, por ejemplo, pagarse con normalidad las cotizaciones previsionales.

33 El costo económico del establecimiento de este mecanismo es, como se detallará más adelante, muy bajo y, en todo caso, sustancialmente inferior a otras alternativas para fortalecer el control regulatorio del mercado de trabajo, como la ampliación de dotaciones de funcionarios inspectivos; la mejora en los procedimientos administrativos o judiciales; o el aumento general de recursos a las instituciones fiscalizadoras, todos aspectos oportunos de analizar e implementar, pero más complejos y costosos, en lo que a la eficacia y eficiencia del sistema regulatorio se refiere.

se constituye en un muy eficiente y eficaz coadyuvante en el logro de avanzar hacia cotas de formalización laboral aun superiores y altamente deseables desde la perspectiva del desarrollo.

## **MAYOR FACILIDAD PARA LA EVALUACION DE POLITICAS PUBLICAS**

Más allá del diseño de políticas públicas y de facilitar el control regulatorio, el debido procesamiento del tipo de información que se genera con este instrumento permite orientar el seguimiento y la implementación de tales acciones y políticas públicas, pues puede configurar una parte relevante de los indicadores a incluir en un cuadro de mando integral relativo a esta materia.

En este escenario habrá menos margen para la especulación en torno a los efectos en el mercado laboral de una medida o de una política pública u otra, en especial ante la posibilidad de medir con mucho más fiabilidad y, más aun, rapidez y oportunidad, los respectivos impactos, por ejemplo, en la creación o destrucción de empleos o en las variaciones de los costos remuneracionales, o en los niveles de formalización, entre otros de los diversos y muy relevantes indicadores que es posible definir y seguir estrechamente en estas materias.

Lo anterior permitirá, adicionalmente, aumentar el nivel de empoderamiento y también de responsabilización de las autoridades políticas tanto como el nivel técnico del debate de los estudiosos y, en especial, de los actores sociales ligados al mundo del trabajo.

## **PLENO CUMPLIMIENTO DE DERECHOS Y GARANTIAS DE PRIVACIDAD RESPECTO DE AQUELLOS A QUIENES SE REFIEREN LOS DATOS**

Ciertamente que, según las convenciones aplicables ya habitualmente en la materia, incorporadas ya en nuestra normativa, la agrupación de la información para fines meramente estadísticos que se produce con el uso de un mecanismo como el planteado, carecerá normalmente de posibilidades de asociación a individuos determinados, siendo ella, entonces, susceptible de ser conocida ampliamente como tal y, por tanto, difundida, publicada y trabajada por todos quienes tengan interés en ello.

Ello, pues se trata de información que, aun originada en datos referidos a individuos concretos, es construida o sometida a un procedimiento de disociación de datos, esto es, aquel que impide que sea asociada a persona determinada o determinable, o que constituye un mero dato estadístico, por lo que se encuentra fuera de cualquiera de las restricciones relativas a la protección de la intimidad de las personas<sup>34</sup>.

Tal lógica resulta ya universalmente aplicable en materia estadística y justifica con facilidad en cualquier ordenamiento jurídico protector de los derechos fundamentales de las personas la coexistencia del cuidado de su privacidad sin que ello afecte la necesidad del conocimiento social, como acontece en el caso de ambos de los Anexos consignados al final de este texto.

No obstante, como esta información está, al final, respaldada en individualizaciones, y aun cuando en tal caso no puede, propiamente, entenderse como de exclusiva propiedad de los intervinientes ni menos del solo sujeto obligado, o considerarse como información sensible al tenor de las normas de protección a la privacidad de las personas, la recepción, el almacenamiento, el procesamiento y el uso de ella estará plenamente resguardada por las obligaciones del órgano público de actuar con el debido cuidado de la información que pudiera estimarse privada ante eventuales terceros. Ello nos remite a la necesaria garantía de protección de que el proceso de disociación señalado resguarde de verdad la privacidad de las personas concretas, por lo que la normativa habitual hace particularmente responsable al ente a cargo del registro, ya sea consagrando acciones indemnizatorias o incluso sanciones penales<sup>35</sup>.

A mayor abundamiento, para despejar más aun cualquiera de los temores que pudieran presentarse en el ámbito de la debida atención del derecho a la privacidad de las personas, analizados uno a uno los datos que, en la experiencia comparada y en la propuesta de mecanismo que se efectuará, la generalidad de ellos ya son, aun de modo imperfecto, recabados y registrados habitualmente, no pudiendo ninguno ser estimado como datos personales

34 Por ejemplo, según lo define y permite también nuestra Ley Nº 19.628, de 1999, Sobre Protección de la Vida Privada.

35 Por ejemplo, si fuera, como se plantea más adelante, la Dirección del Trabajo la encargada de implementar el sistema de altas y bajas que se postula, su obligación de guardar la confidencialidad de los datos personales respecto de los que tome conocimiento, ella como Institución y cualquiera de sus funcionarios en forma individual, está prevista en diversas disposiciones legales generales y específicas, alcanzando incluso a la sanción penal en caso de incumplimiento, según lo dispone el artículo 40 del DFL Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ley orgánica de dicho Servicio.

de carácter sensible que, al tenor de la normativa protectora de la privacidad, requieren una garantía reforzada<sup>36</sup>.

Además, ya hemos señalado que en este mecanismo la acción del órgano público no persigue intervenir en las decisiones de inicio o término de las relaciones laborales –las que son resueltas enteramente por las partes que concurren a ellos–, sino solo limitarse a una función de registro y vigilancia, atendida la normativa social de orden público que resulta aplicable a ellos.

También cabe tener presente que la lógica de orden público indisponible para los individuos, que regula a la relación laboral por vía del Derecho Social, del Trabajo o la Seguridad Social, además de impedir que estos datos puedan ser considerados privados –menos aun sensibles–, los dota de una significación e interés públicos que no pueden ser desatendidos.

Lo que permitiría que el órgano público que los registra pueda, dentro del ámbito de la Administración y en ejercicio del deber de coordinación, compartir esta información con otros órganos que la requieran para sus fines legales, en particular los que tengan competencias fiscalizadoras<sup>37</sup>, o los que ejerzan como entidades previsionales, en perfecta consonancia con la experiencia comparada en distintos Estados de Derecho que contemplan estas obligaciones de registro.

Por cierto, tampoco habría inconveniente alguno para utilizar esta información respecto y a favor de los propios titulares a que se refiera, para resolver las tramitaciones o fiscalizaciones administrativas en las que estén involucrados.

36 El artículo 2 letra g) de nuestra Ley Nº 19.628 define como datos sensibles a "... aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual".

A su vez, el artículo 10 de la señalada ley dispone que estos datos sensibles "... no pueden ser objeto de tratamiento... salvo cuando la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares."

37 El artículo 20 de la Ley Nº 19.628 contempla la regla general habilitante a favor del tratamiento de los datos personales por parte de los organismos públicos al establecer que: "El tratamiento de los datos personales por parte de un organismo público solo podrá efectuarse respecto de las materias de su competencia y con sujeción a las reglas precedentes. En esas condiciones no necesitará el consentimiento del titular".

Más aun, el artículo 15 de la misma ley contempla específicamente la excepción a las acciones de cancelación o bloqueo del procesamiento de datos respecto de los casos en que "... se impida o entorpezca el debido cumplimiento de las funciones fiscalizadoras del organismo público requerido...", lo que no hace si no reconocer la obviedad de que, con el debido resguardo de no difundir dicha información fuera de su destino y competencia según lo dispone el artículo 20, el ente fiscalizador debe contar en forma expedita con dicha información para el cumplimiento de sus propios fines institucionales.

### CAPITULO 3

## PRESENCIA DE ESTAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO Y EXPERIENCIAS COMPARADAS

Hemos dicho que esta institución tiene presencia habitual en diversos ordenamientos jurídicos. Para efectos de este trabajo, hemos seleccionado, de entre muchos, una muestra de los casos que estimamos ilustrativos.

Ello, pues se ha podido apreciar que estas obligaciones registrales están presentes, de un modo u otro, en la generalidad de las legislaciones laborales y de seguridad social de los países europeos y a nivel mundial, pero hemos seleccionado una muestra relacionada de un modo directo con nuestra realidad iberoamericana, culturalmente más próxima.

Dicha muestra contiene un caso, el español, que trataremos con algo más de profundidad en atención al carácter paradigmático que en esta materia le asignamos, particularmente en el ámbito del sistema de Inspección de Trabajo en que se encuentra alojado este mecanismo. Otros, como los de Brasil y Uruguay, que, desde el punto de vista de desarrollo institucional en los ámbitos laboral y previsional, pudieran resultarnos más próximas. Y, finalmente, los de Perú y República Dominicana, en los que si bien se aprecia más debilidad institucional en el control regulatorio de estos ámbitos – por niveles de informalidad laboral más pronunciados–, igualmente se contemplan estos mecanismos de un modo que pudiera resultar ilustrativo conocer para nosotros.

En cada caso ocupará un lugar destacado la cita de los textos legales y reglamentarios en que se consagra el mecanismo propuesto, como una forma de evidenciar con claridad la distancia que en la materia se presenta con nuestra propia realidad normativa.

Luego trataremos de efectuar, también en cada caso, un breve análisis que permita facilitar la identificación de aspectos comunes y las posibles comparaciones.

## EN ESPAÑA

Al efecto, y en lo que a la normativa sustentatoria se refiere, comenzamos citando el artículo 16 número 1 de la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores (Código del Trabajo), que establece:

*“Artículo 16. Ingreso al trabajo:*

1. *Los empresarios estarán obligados a comunicar a la oficina de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.”*

A su vez, los artículos 12, 13 y 14 del Real Decreto Legislativo 1/1994, Ley General de la Seguridad Social de España, señalan, respectivamente:

*“Artículo 12. Obligatoriedad y alcance de la afiliación.*

*La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para las personas a que se refiere el apartado 1 del artículo 7 de la presente Ley, y única para la vida de las mismas y para todo el sistema, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos Regímenes que lo integran, así como las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.”*

*“Artículo 13. Formas de practicarse la afiliación y las altas y bajas.*

1. *La afiliación podrá practicarse a petición de las personas y entidades obligadas a dicho acto, a instancia de los interesados o de oficio por la Administración de la Seguridad Social.*
2. *Corresponderá a las personas y entidades que reglamentariamente se determinen, el cumplimiento de las obligaciones de solicitar la afiliación y de dar cuenta a los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social de los hechos determinantes de las altas, bajas y demás alteraciones a que se refiere el artículo anterior.*
3. *Si las personas o entidades a quienes incumban tales obligaciones no las cumplieren, podrán los interesados instar directamente su afiliación, alta o baja, sin perjuicio de que se hagan efectivas las responsabilidades en que aquellas hubieren incurrido, incluido, en su caso, el pago a su cargo de las prestaciones y de que se impongan las sanciones que sean procedentes.*
4. *Tanto la afiliación como los trámites determinados por las altas, bajas y demás variaciones a que se refiere el artículo anterior, podrán ser realizados de oficio por los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social cuando, a raíz de las actuaciones de los Servicios de Inspección o por cualquier otro procedimiento, se compruebe la inobservancia de dichas obligaciones.”*

*“Artículo 14. Obligaciones de la Administración de Seguridad Social y derecho a la información.*

1. *Los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social competentes en la materia mantendrán al día los datos relativos a las personas afiliadas, así como los de las personas y entidades a las que corresponde el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente sección.*
2. *Los empresarios y los trabajadores tendrán derecho a ser informados por los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social acerca de los datos a ellos referentes que obren en los mismos. De igual derecho gozarán las personas que acrediten un interés personal y directo, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley.”*

El análisis general de las normas citadas, tanto laborales como previsionales, permite relevar las siguientes características o rasgos que nos interesa resaltar:

- a) Se trata de un sistema estrechamente integrado en los ámbitos laboral y de Seguridad Social, como lo demuestra la existencia de normas que apuntan en el mismo sentido en ambos tipos de normativa, y en el reenvío a los Servicios de Inspección que, en España, e igual como ocurre en nuestra realidad nacional, están referidos a un sistema generalista con facultades para fiscalizar conjuntamente, entre otros, los aspectos de trabajo y de previsión<sup>38</sup>.
- b) Las obligaciones de registro establecidas son de carácter universal, referidas a la inmensa mayoría de los trabajos y trabajadores posibles de concebir, particularmente considerando que, a base de la residencia en suelo español, no solo son sujetos obligados los trabajadores dependientes, sino que también lo son los estudiantes, los socios de cooperativas, y los trabajadores independientes, autónomos o por cuenta propia, como los empleadores, al tenor del artículo 7 del SDL 1/1194 citado por el artículo 12 transcrito.
- c) El órgano administrativo está obligado a mantener en uso un sistema de registro actualizado de las llamadas altas y bajas, cuyos detalles operativos se entregan a la reglamentación administrativa pertinente.
- d) Se contemplan diversas posibilidades para obtener el pleno acatamiento y cumplimiento de las obligaciones registrales, ya sea estableciendo con claridad el sujeto obligado y la procedencia de sanciones en caso

38 En España el servicio de fiscalización se denomina, precisamente, *Inspección de Trabajo y Seguridad Social*.

de infracción a las mismas, como los mecanismos y procedimientos de reemplazo ante la falta de tal cumplimiento, por la vía de admitir la denuncia y actuación propia del eventual afectado, o mediante la actuación de oficio de los órganos públicos involucrados, ya sea la Administración de la Seguridad Social o la Inspección del Trabajo.

- e) Se establece amplio acceso a la información por parte de los directamente involucrados como de aquellos que demostraren interés personal y directo, caso en el que estarían, por ejemplo, las empresas que pudieren tener responsabilidad solidaria o subsidiaria como los contratantes de contratistas o subcontratistas, o las empresas usuarias de trabajadores suministrados por Empresas de Trabajo Temporal.

Una expresión práctica y visible del resultado del sistema descrito, y que analizaremos en detalle más adelante, lo constituye la publicación que mensualmente se efectúa en la página *web* del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España, de un reporte denominado “Movimientos de Trabajadores del Mes”, con un extracto de la información contenida en los registros de altas y bajas y que, al abarcar con precisión más del 92% de la población económicamente activa<sup>39</sup>, da cuenta de los principales avatares del mercado de trabajo<sup>40</sup>.

Así, en dicho ejemplo, el guarismo que aparece en la última fila de totalizadores –17.479.448 trabajadores–, no es el resultado de una estimación surgida de encuestas u otros mecanismos proyectivos, sino que hay igual número de identidades y personas concretas, ligadas a empresas y empleadores igualmente determinados y registrados, que reflejan con esa exacta precisión la población laboralmente activa de España al cierre del mes en que se efectuó el corte informático-estadístico. Dicha cifra se extrae de simplemente sumar a la misma cifra del mes anterior, esto es, 17.550.412, el total de altas registradas en dicho mes, que alcanzaron a 1.429.346, y restarle al resultado el total de bajas del mismo mes, que fueron 1.500.310<sup>41</sup>, explicándose el nuevo total ya citado, de 17.479.448.

La detallada exposición por área geográfica o por régimen de la seguridad social de acuerdo con el complejo sistema profesional que existe en ese país, es

39 Debido a una informalidad laboral estimada en menos del 8%, por la vía de encuestas.

40 Por ejemplo, el reporte del sistema de altas y bajas de la página *web* del Ministerio del Trabajo e Inmigración de España –[www.mtas.es](http://www.mtas.es)–, que consta en el Anexo 1, fue bajado e impreso a inicios de mayo de 2010 y correspondía a una actualización al 29.04.2010.

41 Cifras que, en relación con la pérdida de empleos, se vienen registrando en el último tiempo en forma sostenida, y denotan con claridad el impacto de la crisis económica.

solo una muestra de lo que interesa presentar en el señalado cuadro resumen a dicha realidad local, pero considerando toda la demás información que hay disponible a partir del sistema de registro de altas y bajas, es fácil imaginarse la cantidad de información que con este mecanismo se encuentra disponible.

En dicho sentido, y como mínimo, se refleja con precisión la creación y pérdida de empleo en todo el país y en cada uno de sus ámbitos geográficos internos o por ramas de actividad económica y tipo de contrato<sup>42</sup>.

Por ejemplo, y en contraste con la mejor de las encuestas que quizás hubiera podido aproximarse a identificar la variación porcentual del total, será posible, además, desagregar, hasta el uno por uno –sin identificar personas específicas en resguardo de la privacidad, por cierto–, el total de casos que reflejan 1.429.346 altas y 1.500.310 de bajas, para constatar variaciones sectoriales o geográficas que resultan mucho más imprecisas en cualquier encuesta.

Es posible afirmar que el tipo de legislación que permite este acopio de información es la habitualmente en uso, de un modo u otro y en algunos casos con mayor intensidad todavía, tanto en el ámbito laboral como, preponderantemente, en el previsional, en las diferentes realidades europeas. Más aun, considerando los sólidos y desarrollados sistemas de seguridad social que están presentes en España y los demás países europeos, los que exigen un significativo y eficaz sistema de seguimiento y control social del mercado de trabajo, principalmente para garantizar su debida formalización y el entero de las cotizaciones previsionales.

En todos los casos, existen regulaciones administrativas detalladas y mecanismos expeditos para cumplir con las obligaciones registrales, específicamente por medios informáticos.

## EN BRASIL

El artículo 1 de la Ley 4.923/65 ya estableció hace larga data en este país, en 1965, el Catastro General de Empleados y Desempleados (CAGED), que consiste en la obligación de todos los empleadores y establecimientos de informar el

42 Las cifras reflejan con nitidez, en comparación con los meses precedentes, la importante alza del desempleo que se produjo en España y en diversas otras economías, en el marco de una crisis económica mundial.

inicio y término de las relaciones de trabajo sujetas al Código del Trabajo de ese país respecto de todos los trabajadores bajo su dependencia. El inciso primero de dicho texto legal señala:

*“Queda establecido, en carácter de permanente, en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, un registro de admisión y término de trabajadores en las empresas regidas por el Código del Trabajo.”*

La propia página *web* del Ministerio del Trabajo y Empleo de ese país justifica la existencia de este sistema de registro, en una forma que transcribimos, por ser muy ilustrativa para nuestros propósitos, pues señala que *“...sirve para la elaboración de estudios, investigaciones, proyectos y programas relacionados con el mercado de trabajo, al mismo tiempo que apoya la toma de decisiones para acciones gubernamentales. Es utilizado, además, para los Programas de Seguro de Desempleo, para conferir los datos referentes a las relaciones de trabajo, y para otros diversos programas sociales.”*

La información pertinente debe ser suministrada por el sujeto obligado, el empleador, antes del día 7 del mes siguiente a aquel en que se produjo el respectivo movimiento.

Inicialmente debía entregarse en las Delegaciones Regionales del Trabajo, pero en la actualidad ello se hace con formatos, archivos y programas informáticos a los que se accede vía *web*.

Las estadísticas elaboradas a partir del sistema CAGED son amplias y se refieren, de modo ejemplar, a un *Análisis Mensual del Mercado de Trabajo; Evolución del Empleo; Evolución del Empleo Formal; Información para el Sistema Público de Empleo; Perfil de los Municipios en cuanto al Empleo; etc.*, dándose divulgación de ellas tanto de los procesamientos como de las bases de datos, en la página *web* del Ministerio del ramo<sup>43</sup>.

A nivel de resultados, la existencia de este mecanismo, con un alto procesamiento de información, permite afrontar en mejor forma los desafíos de un país enorme, diverso y complejo, con todavía importantes áreas de informalidad laboral, por

43 La profusión de estos datos y la realización de estudios longitudinales de trayectorias laborales a partir de información lograda a partir de estos registros administrativos, contrasta marcadamente con lo que ocurre con este tipo de investigaciones en nuestro país, que se fundan casi exclusiva y dificultosamente en datos extraídos de algunas encuestas, además no fácilmente comparables entre sí.

lo que aparece claramente contribuyendo tanto a fortalecer el rol inspectivo laboral del país como al conocimiento del mercado de trabajo.

## EN URUGUAY

En este país, recientemente, el Decreto 1008/007, del 2007, vino a sistematizar y actualizar las obligaciones registrales referidas a la llamada Planilla de Control de Trabajo que, no obstante, datan de la década de los 70. Sus artículos 2 a 7 señalan lo siguiente:

*“Artículo 2. Las empresas a que se refiere el artículo 1º del presente decreto, deberán munirse de la Planilla de Control del Trabajo, solo cuando posean personal dependiente. Las empresas a que se refiere el artículo 1º del presente decreto, cuando no posean personal dependiente deberán registrar únicamente el Libro de Registro Laboral. Cuando contraten personal, deberán además munirse de la planilla de control de trabajo.”*

*Artículo 3. Dicha obligación deberá cumplirse dentro de un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al que se iniciaron sus actividades.*

*Artículo 4. La Planilla de Control de Trabajo deberá registrarse ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social o las Oficinas de Trabajo en el Interior, según corresponda, en la forma que detallan los artículos siguientes.*

*Artículo 5. Cuando la Planilla de Control de Trabajo se presente en soporte papel, deberá instrumentarse por triplicado, quedando el original y una copia en poder de la empresa y la segunda copia en la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social o en la Oficina de Trabajo según corresponda.*

*Artículo 6. Cuando la Planilla de Control de Trabajo se presente en soporte magnético deberá contener los mismos datos que la planilla en soporte papel y será generada a través del software suministrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no pudiéndose enmendar o incluir datos mediante escritura manual. Se podrá autorizar que se utilicen otros programas siempre que los mismos sean compatibles con los utilizados por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Artículo 7. Cuando la Planilla de Control de Trabajo se presente vía Internet deberá procesarse a través del sitio Web del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, de acuerdo a las pautas y plazos establecidos en el instructivo de la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social, que rija a esos efectos.”*

De la cita en detalle de estas normas aparece una peculiaridad en la excepción a la regla general de las legislaciones, que evitan entrar en tanto detalle operativo, quedando reservado al ámbito legal solo los aspectos generales, y a la norma reglamentaria, tales puntualizaciones administrativas.

Además, se denota en estas normas el reflejo del proceso de informatización que orienta el cumplimiento de las obligaciones registrales, pasando del antiguo formato papel y entrega presencial, al reporte informatizado a distancia.

Esta Planilla de Control del Trabajo se constituye, al decir del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay<sup>44</sup>, en una herramienta esencial de control para la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social.

Este documento debe contener todos los datos básicos de la empresa y las referencias a todos los trabajadores dependientes de la misma y es aplicable a la generalidad de los empleadores de trabajadores dependientes, tengan o no fines de lucro, exceptuándose solo el personal de trabajo doméstico.

La Planilla debe permanecer disponible en las empresas ante las posibles visitas inspectivas y su contenido debe comunicarse y registrarse ante la División de Documentos de Contralor de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) dentro de los 10 días hábiles de iniciadas las actividades de la empresa o contratado el primer trabajador dependiente.

El contenido de la Planilla de Control de Trabajo debe ser actualizado anualmente, o anticipadamente a dicho lapso en determinados casos de variaciones sustantivas en la información registrada.

Destaca entre este contenido, además de toda la información relativa a la vigencia y duración de la relación de trabajo, la referencia a los aspectos salariales de la misma, los que también deben ser periódicamente actualizados.

Recientemente, en el marco de la reformulación normativa del Decreto 108/007, y a objeto de potenciar y facilitar su amplio uso y cumplimiento, se ha eliminado el costo que tenía para los empleadores la presentación de estas Planillas de Control de Trabajo, lo que ha removido uno de los vicios formalistas que afectan estos mecanismos registrales en algunas de las realidades analizadas.

44 Conforme se señala en su página web en agosto de 2009: [mtss.gub.uy](http://mtss.gub.uy)

Además se ha montado un sistema informático –*Venetus*– por el que se ingresan y actualizan todas las planillas en forma simple y accesible. En un comienzo, coexistiendo la posibilidad de presentación de esta información mediante este sistema, conjuntamente con la posibilidad de mantener su entrega manual en papel o por medios magnéticos transportados (al principio los discos flexibles y ahora, los sólidos), pero más recientemente se ha determinado solo aceptar la remisión de información por medio del sistema Venetus, vía *web*<sup>45</sup>.

De esta forma, se habla de la constitución en el Uruguay de un *Sistema de Presentación y Seguimiento de Planillas de Trabajo* del que, no obstante aun no tener conocimiento de producción estadística asociada a la fecha, se espera que prontamente ello comience a ocurrir o a difundirse lo que ya exista.

Igualmente se aprecia que su uso contribuirá a recuperar el peso del rol inspectivo, el que se visualizaba desdibujado en años anteriores.

## EN PERU

En este país existen desde hace largo tiempo diversas obligaciones registrales como la de llevar planillas de trabajo identificatorias de cada relación de trabajo dependiente del sector privado agrupadas en un libro de planillas; o la de confeccionar planillas de pago de remuneraciones; o la de llevar registro de los trabajos con modalidades formativas; o inscribir a las empresas con trabajo riesgoso.

Recientemente, y teniendo a la vista el DS 001-98 TR, de 1998, con sus diversas enmiendas posteriores, se ha dictado el actual DS 18-2007-TR, que ha establecido la llamada *Planilla Electrónica*, donde es posible cumplir las diversas obligaciones registrales agrupadas en un solo instrumento, gestionado por un sistema informatizado remoto.

Al implementarse este nuevo sistema informático e integrado el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú expone con claridad en su página *web*<sup>46</sup> los objetivos y los significativos y esperables avances que vincula a esta modernización, los que son extrapolables a cualquier realidad.

45 Sitio web del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social del Uruguay, [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

46 Sitio web del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, del Perú: [mintra.gob.pe](http://mintra.gob.pe)

Así, por ejemplo, destaca la “...consolidación de obligaciones laborales...”; la simplicidad y la “...desaparición de costos...” que ello implica para las empresas obligadas, pues ya no hay costo asociado al almacenamiento de documentos ni al pago de los formularios; el “...fortalecimiento de la inspección del trabajo...”, que cuenta con mejores mecanismos de control para cumplir su función; la obtención de “...información de calidad para el establecimiento de políticas y legislación ajustada a la realidad...”; “...el acceso a los sistemas de seguridad social en las pensiones...”; y diversos otros “...beneficios para otras Entidades...” públicas ligadas al control migratorio, a la Salud, o al ámbito financiero y económico<sup>47</sup>.

Además de la obligación de informar y registrar el inicio y término de las relaciones de trabajo, existe en el Perú un deber de actualizar la información, por ejemplo, en lo relativo a las remuneraciones pagadas a todos los trabajadores dependientes.

Por otra parte, se ha asociado la recepción, registro y procesamiento de la información referida en estas obligaciones registrales a la autoridad tributaria (la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria-SUNAT), quien será la que la proporcionará al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo<sup>48</sup>.

Para la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social la obligación registral que contempla esta Planilla de Trabajo constituye un insumo esencial para el control propio de su labor, por lo que, además de configurar su incumplimiento una infracción grave, en los últimos años se ha desarrollado el llamado *Plan RATO*, de Registro Automático de Trabajadores Obligados, habiéndose impartido diversas directrices para atacar el empleo informal no registrado que ha alcanzado, según cifras del propio Ministerio, cifras superiores al 60%.

Sin embargo, este muy alto nivel de empleo informal y, por tanto, el limitado nivel de cumplimiento efectivo de estas obligaciones registrales, conforma un círculo virtual de debilidad en la formalización que no parece estar en condiciones de cejar en el futuro próximo.

47 Documento “Preguntas sobre Aspectos Laborales”, versión al 04.08.2008, extraída de vínculo “Planilla Electrónicas” contenido en página principal del sitio del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú.

48 Se estima muy discutible esta asociación directa con la fiscalización tributaria que, en el fondo, evidencia una extrema debilidad de la inspección propiamente laboral y previsional, pues lo habitual es, sin perjuicio de la coordinación que pueda y deba desarrollarse entre ambos ámbitos, la segregación clara de ambos tipos de competencias administrativas, laboral y tributaria.

En efecto, más allá de las evidentes bondades y corrección de la introducción de la planilla electrónica o, incluso, con algo de confusión y riesgos, se mantienen algunos problemas serios relativos, principalmente, a la debilidad del control inspectivo o al contenido demasiado extenso y ambicioso de la información que se requiere en la planilla –además de información actualizada respecto de las remuneraciones, requieren, entre otras, la de horarios y jornadas servidas–, lo que se aleja del estándar y dificulta su acatamiento, más aun en un escenario de alta informalidad.

En otras palabras, este pudiera ser un ejemplo claro en que lo formal de la normativa escrita, por las debilidades de inspección –aun con el reforzamiento confuso y no propiamente laboral que implica involucrar a la autoridad tributaria– y los incumplimientos generalizados que se toleran o no se pueden impedir, hace que ello no se traduzca en sistemas ni resultados confiables, aun respecto de las numerosas estadísticas que produce, todas afectadas por las pronunciadas distorsiones de la mayoritaria informalidad que concurre.

## EN REPUBLICA DOMINICANA

El artículo 22 del Código del Trabajo vigente en este país establece lo siguiente:

*“De todo contrato de trabajo por escrito se harán cuatro originales: uno para cada una de las partes, y los otros dos para ser remitidos por el empleador al Departamento del Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, dentro de los tres días de su fecha.*

*Dicha autoridad local archivará uno de los originales, después de ser registrado en el libro que llevará con tal objeto, y enviará el otro original, en los tres días de haberlo recibido, al Departamento de Trabajo para su registro y archivo en esta oficina.”*

A su vez, el artículo 15 del Reglamento 258-1993, para la aplicación del Código del Trabajo, es más preciso y señala:

*“Todo empleador está obligado a presentar al Departamento del Trabajo, dentro de los quince días siguientes al inicio de sus actividades, una relación certificada del personal que emplee con carácter fijo por tiempo indefinido o para una obra o servicios determinados, indicando el salario correspondiente a cada trabajador, su nombre, nacionalidad, ocupación, número y serie de la cédula personal de identidad y su sexo señalando los*

*que están exceptuados de la computación de acuerdo a las disposiciones del artículo 138 del Código del Trabajo.*

*La planilla de personal fijo se renovará anualmente y se depositará ante el Departamento del Trabajo a más tardar el día 15 de enero.*

El artículo 19 de este mismo Reglamento contempla también la obligación de reportar una planilla complementaria con el personal transitorio o de temporada en las condiciones que allí se indican.

Estas planillas, conocidas como "DG3", son impresas por el Departamento del Trabajo y son vendidas a los empleadores a una tasa establecida.

Además, al margen de lo que es habitual en este tipo de obligaciones registrales, se contempla un proceso de revisión del contenido de las mismas, con la posibilidad de formular observaciones al empleador informante, labor en la que el sistema de inspección compromete –y malgasta a nuestro entender– gran cantidad de recursos materiales y de personal.

Recientemente se está haciendo un esfuerzo relevante por informatizar el sistema y sustituir completamente los procedimientos manuales por archivos y medios electrónicos enviados y recibidos por esa misma vía.

Pese a la claridad de las facultades y competencias registrales, e igual como sucede con el Perú, se trata de un caso en el que, aun existiendo este facilitador evidente del control, él no cristaliza en el resultado efectivo y potente que está asociado o previsto para otras latitudes, por las debilidades anotadas –cobros, formalismo en la revisión, etc.–, y por otras diversas otras consideraciones concurrentes en la debilidad de la regulación del mercado de trabajo.

Así, según se pudo constatar en forma directa<sup>49</sup>, que el grado de trabajo formal, registrado y consignado en las planillas de trabajo, no superaba, en el 2004, el 20% del trabajo dependiente efectivamente desempeñado.

Además, reiteramos, la revisión de las planillas, una a una y a cargo de órdenes de inspección a los Inspectores de Trabajo, concentra y malgasta una alta parte de la capacidad de los servicios inspectivos, lo que termina disminuyendo

49 El autor en el 2004 colaboró con una asesoría puntual al Servicio de Inspección de la Secretaría de Empleo y Trabajo de República Dominicana, por ello obtuvo en dicha época un conocimiento detallado de tal realidad institucional.

dramáticamente la posibilidad de realizar visitas a los lugares de trabajo –sentido primero y último de la Inspección de Trabajo–, lo que termina reforzando la informalidad y, pero aun, recargando las obligaciones laborales solo respecto de una fracción de empleadores, afectados, además, por el incentivo considerable y perverso de, simplemente, dejar de registrar el trabajo dependiente que generan<sup>50</sup>.

Por otra parte, salvo una estadística muy básica extraída del sistema de registro<sup>51</sup>, no se conoce aun un trabajo de extracción profunda y procesamiento de la limitada y distorsionada, pero aun importante, información contenida en las planillas.

50 Al final, los empleadores que tienen incentivos para registrar el trabajo son muy pocos, por ejemplo, solo aquellos que, por desempeñar servicios para el propio Estado, deben necesariamente hacerlo para cubrir esos contratos.

51 Que aun cuando está centrada en la gestión operativa, igualmente, y en refuerzo de la conveniencia de este tipo de mecanismos, constituye una de las principales fuentes de información laboral del país.

## CAPITULO 4

# ANTECEDENTES DE ESTAS OBLIGACIONES REGISTRALES EN CHILE

### EN LA LEGISLACION PRETERITA

En Chile estos mecanismos registrales se establecieron desde los inicios de nuestra legislación social.

Así, en virtud de la Ley N° 4.945, el 13 de mayo de 1931 se dictó el D.F.L. 178, que refundió, sistematizó y amplió toda la legislación laboral dictada en los 15 años previos, en un texto que se constituyó en nuestro primer Código del Trabajo, el que, en su artículo 4 estableció:

*“El Contrato de Trabajo se celebrará por escrito, firmado por ambas partes, en dos ejemplares.*

*Si el contrato se pactare solo verbalmente, el patrón deberá entregar al obrero una declaración escrita firmada por aquel, que contenga las estipulaciones acordadas.*

*El patrón conservará en su poder una copia de esta declaración y enviará inmediatamente un ejemplar de ella a la respectiva Inspección del Trabajo.*

*El patrón podrá reemplazar su firma por un facsímil”.*

Esta norma, que debido al carácter consensual del contrato de trabajo y a la habitualidad de la contratación *verbal*, tenía un campo de aplicación relativamente amplio, se mantuvo vigente hasta avanzada la década de 1970 como lo evidencia el Decreto N° 93, de 26.1.1977, que aprueba a esa fecha la edición oficial del Código del Trabajo, que la contemplaba sin modificaciones.

Sin embargo, cabe tener presente que, desde la década anterior, con la dictación de la Ley N° 16.250, de 1965, un sector de la doctrina estimaba que la disposición del inciso tercero del artículo 4 del Código, la referida de modo expreso a la remisión de copia de la declaración contractual a la Inspección, se encontraba modificada o derogada en forma tácita. Ello, por cuanto, paradójicamente para reforzar las obligaciones de formalización de las relaciones de trabajo se incorporó al Código un nuevo artículo 6 bis que, anticipando la fórmula que subsiste hasta nuestros días, restringió la comunicación solo a los

casos de conflictividad abierta en torno al proceso de escrituración por el que se optó para dar cuenta de esa formalización, según el siguiente texto:

*“El patrón que no celebre por escrito los contratos de trabajo, dentro del plazo de 15 días siguientes a la incorporación del obrero, será sancionado con una multa, a beneficio fiscal, cuyo monto será igual al que corresponda por la infracción a la norma establecida en el artículo 119.*

*En caso que el obrero se niegue a firmar el contrato, el patrón enviará el contrato al respectivo Inspector del Trabajo para que este requiera la firma. Si el obrero se negare nuevamente ante dicho funcionario, podrá ser despedido sin derecho a desahucio, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas del contrato escrito.*

*Si el patrón no hiciera uso del derecho que le confiere el inciso anterior, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el obrero.”*

Este artículo 6 bis también, al igual que el 4, se mantuvo vigente hasta el año 1978 de dictación del D.L. 2.200 (D. O. 15.06.1978), que “Fija normas relativas al contrato de Trabajo y a la Protección de los Trabajadores” y que contiene la esencia de las radicales modificaciones impulsadas por el Gobierno Militar bajo la denominación del entonces llamado Nuevo Plan Laboral. Su artículo 9, referido a los mismos contenidos, contempló las siguientes disposiciones:

*“El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes, en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.*

*El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de treinta días de incorporado el trabajador, será sancionado con multas a beneficio fiscal de ocho Unidades de Fomento a veinticinco Unidades de Fomento.*

*El contrato de trabajo que se celebre por un lapso no superior a treinta días, sea porque así lo han convenido las partes o lo determine la naturaleza de los servicios contratados, deberá suscribirse dentro de los dos días siguientes a la incorporación del trabajador, bajo apercibimiento de aplicar la misma multa a que alude el inciso segundo.*

*El contrato sujeto a las modalidades a que se refiere el inciso anterior, no podrá prorrogarse en más de sesenta días.*

*El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.*

*Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que esta requiera la firma. Si el trabajador insistiera en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.*

*Si el empleador no hiciera uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del plazo que se indica en los incisos segundo y tercero, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.”*

Como puede apreciarse, y sin perjuicio del debate precedente, a partir de este D.L. 2.200 las obligaciones registrales que analizamos son acotadas hasta quedar contempladas solo para casos excepcionales y puntuales, en especial en relación con la eventual controversia que exista con los términos en que las partes pretenden escriturar el contrato.

En la última etapa del Gobierno Militar la Ley N° 18.620, de 1985, recogiendo en lo sustantivo el contenido de este artículo 9 del D.L. 2.200, en lo formal vuelve a reponer el Código del Trabajo, y contempló, en el mismo sentido, también en su artículo 9, el siguiente texto<sup>52</sup>:

*“El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada parte.*

*El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, será sancionado con multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.*

*Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que este requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.*

*Si el empleador no hiciera uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.*

52 Otros incisos y contenidos del extenso artículo 9 del D.L. 2.200 fueron a parar en esta nueva codificación, a una ubicación algo más sistemática, en otros artículos relacionados con la terminación del contrato.

*El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener, en el lugar de trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.”*

Este texto relativo al inicio de las relaciones laborales, introducido en 1985, se ha mantenido, en lo sustantivo, sin modificaciones hasta nuestros días, salvo que en 1993 se incorporó una disminución del plazo de 15 días para escriturar el contrato, contemplándose uno especial de 5 días, para los contratos por obra, trabajo o servicio determinado y para los suscritos por duración inferior a 30 días<sup>53</sup>; y que, muy recientemente, y en los momentos en que se culminaba esta investigación, se introdujo una extensa –reemplazó el inciso quinto e introdujo dos nuevos incisos sexto y séptimo– pero poco significativa modificación relativa a la obligación de mantener en el lugar de trabajo la generalidad de la documentación laboral y previsional –entre la que se incluye el contrato de trabajo escriturado–, en una lógica muy discutible y con importantes defectos de técnica legislativa<sup>54</sup>.

En lo referente al deber de informar o comunicar los despidos, ha ocurrido otro tanto con la evolución de nuestra legislación social.

Desde la primera época se contempló la obligación de informar al órgano público, la Inspección del Trabajo, tal circunstancia. Así, por ejemplo, consta del artículo 1 del Reglamento N°463, de 28.4.1932, Sobre Desahucio del Contrato de Obreros, que señalaba lo siguiente:

*“El aviso del desahucio del patrón deberá darse por escrito y firmarse por el patrón o quien lo represente y por el obrero desahuciado, quien estampará, además, su impresión digital del pulgar de la mano derecha.*

*El aviso se extenderá por triplicado. Un ejemplar quedará en poder del patrón, otro en poder del obrero y el original será enviado por el patrón o su representante, a más tardar dentro del tercer día, a la Inspección del Trabajo respectiva, y cuando no lo haya en el departamento, al Intendente o Gobernador.*

*En el caso que el obrero no supiere firmar, bastará su impresión digital; y cuando no quisiere, se hará constar esta circunstancia en el aviso y se acreditará por dos testigos mayores de 18 años que sepan leer y escribir,*

53 Mediante la Ley N° 19.250, de 1993.

54 Se trata de la Ley N° 20.396, de 17.11.09. Establece que la copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones u otro lugar fijado con anterioridad e informado previamente a la Inspección del Trabajo”.

*los que firmarán en comprobante o si no supieran hacerlo, estamparán su impresión digital”.*

Casi 35 años después, esta normativa tipo se había mantenido, ampliada a todos los trabajadores del sector privado, como lo refleja la Ley N° 16.455, de 1966 –que reemplazó en lo pertinente las disposiciones del Código del Trabajo, y que reforzó el concepto de terminación y despido causado, procedentes solo en virtud de justificación legal–, texto que en su artículo 4 señalaba:

*“El empleador que invoque una o más de las causales señaladas en el artículo 2° de la presente ley para poner término al contrato, con excepción de las establecidas en los números 10 y 12, deberá dar aviso por escrito a la Inspección del Trabajo que corresponda dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la separación del trabajador.*

*El aviso deberá contener una relación de los fundamentos de hecho y de derecho que, a juicio del empleador, justifiquen la terminación del contrato de trabajo y podrá ser remitido por carta certificada.*

*En el caso que se invoquen las causales números 10 y 12 del artículo 2° de esta ley, el empleador deberá dar aviso al trabajador de la terminación de su contrato de trabajo con treinta días de anticipación, a lo menos. Deberá, además, antes de dicho plazo, dar a la Inspección del Trabajo que corresponda el aviso a que se refieren los incisos anteriores en la forma allí señalada.*

*El empleador que no cumpla con las obligaciones establecidas en este artículo, será sancionado con una multa de hasta diez sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago, la que será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo o por el juez que conozca de la causa y que se duplicará en caso de reincidencia”.*

Más aun, transcurridos otros 40 años, esta obligación registral de los despidos y terminaciones se ha mantenido, en lo sustancial, hasta nuestros días, con variaciones puntuales que resulta innecesario detallar para estos efectos.

Sin embargo, en paralelo a estas disposiciones del Código del Trabajo, a comienzos de esta primera década del nuevo siglo, el establecimiento del entonces nuevo Seguro de Desempleo<sup>55</sup> trae aparejado la consagración clara y nítida de estas obligaciones registrales, tanto de inicio y término, en una forma amplia aplicable a la generalidad de las contrataciones dependientes.

55 Mediante la Ley N° 19.728, que Establece Seguro de Desempleo, del 2001.

No obstante, varios defectos y limitaciones, entre ellos el establecimiento de tales obligaciones respecto de un sujeto privado y no de un ente público, han hecho que tal reforma normativa no haya tenido la incidencia práctica que puede esperarse de ella, manteniendo la situación preexistente.

Así, analizando el derrotero normativo que se ha reseñado, puede observarse, primero, un relativamente amplio establecimiento de las obligaciones registrales de inicio y término de las relaciones laborales en consonancia, como hemos demostrado, con la habitualidad de la normativa comparada.

En lo que dice relación con la obligación de reporte de la terminación de tales relaciones laborales, ella se ha mantenido en lo sustancial, solo con modificaciones accesorias, hasta la actualidad. Pero respecto de la de informar de los inicios de tales relaciones laborales se han presentado carencias y cambios que han impedido su establecimiento y aplicación regular y definitiva. Por ejemplo, en la generalidad del ámbito laboral y previsional se terminó consagrando un sistema que, al optar por asociar la formalización del contrato de trabajo con la escrituración entre privados –ampliando el deber de escrituración y acompañándolo de sanciones reforzadas que incluyen una presunción favorable a lo que declare el trabajador en caso de incumplimiento–, restringe la obligación de reporte solo a los casos en que se traba una contienda entre las partes con ocasión de la escrituración.

Esta determinación de restringir la obligación registral del inicio de los contratos se concretó formalmente a partir del Plan Laboral, al cambiar la redacción de la norma vigente hasta el D.L. 2.200, de 1978, pero, como se expuso, venía desde antes y se acentuó ya con la dictación de la Ley N° 16.455, de 1966, que estableció, en paralelo a la subsistencia formal de la obligación, el nuevo concepto que finalmente sustituiría al anterior de la obligación de reportar la declaración contractual del empleador, en el sentido de que la comunicación solo se esperaba en el caso en que hubiera conflictos entre las partes respecto de la escrituración del contrato.

Los indicios de la época, además del conocimiento comparado, permiten señalar que, en congruencia con lo expuesto antes en relación con la etapa *preinformativa*, en esos momentos no existía una valoración relevante de esta obligación de registrar los inicios de los contratos, particularmente por la incapacidad plena del órgano administrativo de registrar efectivamente la información contenida en las copias de contratos que recepcionaba, y, más aun, de procesar tal información.

Además, la iniciación de los servicios no era estimada una fuente previsible de conflictividad, al menos comparable a la de la terminación de los mismos, por lo que probablemente se sustentaron diferencias entre sostener las unas y las otras.

Con todo, lo que es posible afirmar es que no estuvo entre las finalidades de la Ley N° 16.455 ni tampoco del D.L. 2.200, producir una especie de *privatización del inicio de la relación laboral*, que cuestionase, en su esencia, la obligación de informar de su constitución, pues dicha supuesta finalidad –en ausencia de declaraciones expresas al efecto– además de ajena a la normativa tradicional chilena y comparada, resulta completamente asistemática y disfuncional respecto del seguimiento estrecho de este tipo de vínculos, que debe ser garantizado por el orden público laboral<sup>56</sup>.

## EN LA LEGISLACION VIGENTE

Para referirnos a la normativa vigente invertiremos el orden y nos referiremos antes a la relativa a la terminación de las contrataciones, en la que aparecen con mayor nitidez las exigencias de registro, y después a las vinculadas al inicio, en las que se concentran las mayores carencias, según se verá.

## EN LO RELATIVO A LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

En este ámbito de la terminación del contrato de trabajo hemos dicho que las obligaciones contempladas desde los inicios de la legislación social chilena se han mantenido en lo sustantivo.

Es más, se han complejizado con diversas exigencias que incluso evidencian una cuestionable duplicidad y recarga innecesaria para el sujeto obligado, como veremos a continuación, reseñando los diferentes casos en que se contemplan exigencias registrales relativas a dicha terminación, en la normativa actualmente vigente.

56 Lo que no excluye que algunas opiniones ligadas a posiciones más reduccionistas del Derecho del Trabajo hayan llegado a sugerir tal cosa –en forma indirecta, pues se desconoce la existencia de reflexiones por escrito y claramente manifestadas en tal sentido–, lo que, a lo sumo, ha contado con el silencio del resto acerca del punto. Se hace referencia a esto, pues resulta previsible que ahora, al proponerse el restablecimiento de esta obligación registral, sí se exprese un debate en el que eventualmente surjan estas posiciones y deban ser contrastadas con la evidencia que se trata de recoger en este trabajo.

### a) Respecto de las cartas de despido

Tradicionalmente, la principal normativa registral existente en nuestro país con ocasión de las terminaciones de contratos se refiere a la obligación general de comunicar y registrar la información relativa a las cartas de despido, la que, como anticipamos, se ha mantenido esencialmente inalterable hasta la actualidad. Así se refleja en lo dispuesto en el extenso artículo 162 del Código del Trabajo, que establece:

*“Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.*

*Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes a los de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.*

*Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.*

*Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.*

*Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, este 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 este mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.*

*Sin perjuicio de lo anterior, 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. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto de lo adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles desde la notificación de la respectiva demanda.*

*Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.*

*La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.”*

Por cierto se observa en este abundante artículo el gran impacto sufrido por la Ley N° 19.631, del 28.9.1999, llamada *Ley Bustos*, que, además de conservar las obligaciones registrales de la terminación de las relaciones de trabajo, las vinculó a las de acreditación del íntegro cumplimiento de las obligaciones previsionales al momento de dicha terminación, adoptando la radical determinación –en defensa de la integridad de los fondos previsionales de los trabajadores–, de suspender los efectos de esta terminación si es que ello así no ocurre<sup>57</sup>.

57 No puede dejar de opinarse respecto de que este mecanismo ha resultado eficiente en lo que a las empresas mínimamente viables se refiere, respecto de las que el desincentivo a la apropiación de fondos previsionales de los trabajadores ha funcionado. Sin embargo, ello no puede decirse de las empresas que han perdido tal viabilidad y en las que se genera un espiral de deudas que no pueden si no ser catalogados de artificiales y meramente formales, sin posibilidad de concretarse en pagos reales, a la par que efectos

Salvo el llenado manual de unas planillas en las que se consignaba solo el número de avisos recepcionados cada mes y la causal aplicada, sin indicación de la identidad de los involucrados ni ningún otro dato, hasta el 2000 las innumerables cartas de aviso de terminación de los contratos de trabajo se archivaban en las distintas Inspecciones del país casi sin registro ni procesamiento alguno, lo que, además, explicaba un relativamente alto nivel de incumplimiento de esta obligación.

Los datos excepcionalmente rescatados en forma manual –el del número de cartas y las causales aplicadas en ellas–, eran agregados, en un proceso igualmente manual y muy desfasado, a nivel de cada Inspección y, después, de cada Dirección Regional, hasta obtener un resultado nacional, que se completaba con una periodicidad que se aspiraba a mensual, solo con varias semanas –o meses en algunos casos– de atraso.

Por ello, el resultado de tan rudimentario procedimiento de captura y procesamiento estadístico, si bien igualmente relevante para la época, no era difundido ni utilizado con la amplitud que se acostumbra asignarle en la experiencia comparada, como un indicador claro de la evolución del mercado de trabajo.

A partir de fines del 2001, y debido a la relevancia que se le asignó, primero a incentivar y controlar el cumplimiento amplio de esta obligación, a objeto de supervisar en mejor forma las terminaciones de contrato y, luego, al rescate y procesamiento oportuno de la información resultante, tanto desde la perspectiva del señalado control regulatorio como para el conocimiento del devenir del mundo del trabajo, comenzó a ser procesada mediante el sistema informático construido para modernizar los procedimientos de fiscalización<sup>58</sup>.

En efecto, en el curso de la llamada *Modernización de Procedimientos Inspectivos o de Fiscalización* se identificó separadamente un producto distinto a la fiscalización laboral en la labor de atención de reclamos por despido injustificado,

jurídicos incongruentes, costosos e ineficientes en el señalado objetivo de protección de las cotizaciones. Por cierto, este problema se agudiza con la facilidad para constituir y desechar empresas bajo el alero de personas jurídicas o, incluso, de personalidad individual de responsabilidad limitada, manteniendo, entonces, un debate pendiente respecto de otras formas de protección como lo serían los fondos de garantías o la clara tipificación como ilícito penal.

58 Una de las diversas acciones y reformas adoptadas en el marco de la llamada *Modernización de Procedimientos de Fiscalización* que, bajo las orientaciones de la Directora Nacional de la época, María Ester Feres, y del entonces Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic, impulsó y dirigió el autor desde la Jefatura del Departamento de Inspección.

que devino en la entonces nueva labor de conciliación extrajudicial tras los despidos, para la que el correcto acopio de la información relativa a las cartas de despido se volvió indispensable<sup>59</sup>.

## b) Respeto de los finiquitos

En correspondencia con lo dicho, la señalada *Modernización de Procedimientos de Fiscalización* apuntó hacia la pesquisa y revisión más intensa de la mayor cantidad de terminaciones de contrato, particularmente para fortalecer el seguimiento de este importante evento laboral y previsional, lo que, junto con la preocupación por recoger la mayor información posible de las cartas de despido, también redundó en una intensa atención de lo que ocurría con otro importante hito formal vinculado a dichas terminaciones, cual era el relativo a la eventual suscripción de un finiquito laboral.

Ello, por cuanto el finiquito es un acuerdo, con características contractuales<sup>60</sup>, al que concurren dos partes que, en calidad de empleador y trabajador, estuvieron unidas por una relación laboral ya terminada, y cuyo contenido expresa la satisfacción de todas las obligaciones recíprocas que hubieren estado pendientes a la data de tal terminación. Así, el núcleo de este acto tiene una doble composición. Por una parte, una declaración convenida entre los comparecientes respecto de las circunstancias y condiciones en que ocurrió la terminación, especificando con claridad la causal por la que –a diferencia de lo que ocurre en la carta de despido, que es expresión de la unilateralidad del empleador– ambas partes acuerdan que efectivamente concurrió, y las sumas de dinero que entre ellas, normalmente del ex empleador al extrabajador, se adeudaren tras dicha terminación. Por la otra, la cláusula liberatoria, mediante

59 Dejando atrás la visión de los reclamos tras la terminación de contratos como una especie de *fiscalización de oficina*, similar a la que se desarrollaba respecto de las empresas tras una breve visita a terreno en la que solo se les requería documentación para ser exhibida posteriormente, también en oficina.

60 Si bien en sentido amplio el concepto de *acuerdo* puede asimilarse a los de *bilateral* y de *contrato*, y, por tanto, considerarse la presencia de más de uno de estos conceptos, como redundante, en el sentido restringido que se quiere destacar ello no es así. En efecto, aun bilaterales por definición, pueden haber muchas modalidades de acuerdo, que incluyen, por ejemplo, en materia laboral, hasta la simple aquiescencia. Sin embargo, en el caso del finiquito, es necesario, por diversas razones, remarcar este carácter contractual. Primero, por cuanto debe concluirse, como se señala más adelante, que, pese a la redacción de algunas normas legales, no es obligatoria su suscripción. Luego, por lo delicado de su contenido, que puede recaer normalmente sobre renuncia de derechos laborales, permitida tras la terminación. Además, por cuanto, ya en el ámbito de los *contratos*, ni siquiera es un contrato *consensual*, como lo es el de trabajo, si no que *solemne*, que se perfecciona solo por la concurrencia de formalidades como constar por escrito, constar la ratificación ante un ministro de fe, o, incluso, estar pagadas las cotizaciones previsionales.

la que ambas partes se otorgan el finiquito respecto de la relación que los unió, declarando que fuera de las obligaciones que en el acto se sirven o acuerdan servir, nada se adeudan y, a mayor abundamiento, renunciando a cualquier acción para discutir posteriormente lo acordado<sup>61</sup>.

En relación con sus efectos, si el finiquito consta por escrito y se encuentra ratificado ante el ministro de fe definido por la ley<sup>62</sup> produce naturalmente mérito ejecutivo respecto de las declaraciones y obligaciones que contiene, de tal forma que evita cualquier discusión ulterior acerca de las obligaciones que contiene, pudiendo su titular simplemente ejecutarlas. Igualmente, su pleno valor liberatorio y la correspondiente renuncia de acciones, al menos en relación con el empleador, se produce en la medida en que se satisface la misma exigencia de ratificación ante ministro de fe<sup>63</sup>.

Además, la conclusión del inciso 3° del artículo 177 del Código del Trabajo señala que en el finiquito deberá dejarse constancia de que este no producirá efecto alguno si no estuvieren integradas las cotizaciones previsionales por parte del empleador, sin poder dejar de cuestionarse esta fórmula claramente defectuosa, pues confunde dos aspectos que la doctrina claramente distingue, cuales son, por una parte, el hecho de la terminación y, por el otro, el valor del documento denominado finiquito, suscrito con la intención de regular jurídicamente tal terminación.

Desde este punto de vista, atendida la aparente finalidad legislativa debió simplemente señalarse que la relación de trabajo no terminará, al menos por despido del empleador, si hubiere cotizaciones previsionales adeudadas, sin confundirse ello con lo que ocurra posteriormente con el eventual finiquito que se llegue a suscribir, pudiendo simplemente reiterarse que, de producirse en tal situación de deuda previsional, se tendrá por no escrito pero, insistimos, sin confundir el instrumento jurídico del finiquito, con los hechos relativos a la terminación o suspensión de la relación de trabajo.

61 No obsta a ello el que eventualmente se pacte el pago en cuotas de la suma que se reconozca adeudar, normalmente del empleador al extrabajador. Excepcionalmente pueden contemplarse finiquitos *con reserva de derechos*, en los que esta renuncia es parcial o no existe y, por tanto, el que se estima acreedor del otro –normalmente el trabajador– puede accionar en contra del otro compareciente respecto de lo no liberado, constituyéndose el finiquito, en lo que correspondiere, en una mera declaración y recibo de pago.

62 Normalmente, el inspector del trabajo, o el notario, el oficial de registro civil o el secretario municipal, en su caso, según el artículo 177, incisos 1° y 2° del Código del Trabajo.

63 Artículo 177 inciso 2° del Código del Trabajo.

También resulta criticable tal concepción, pues privilegia una visión meramente formalista del derecho al exigir que se consigne una mención relativa a la ausencia de efectos en el *formato* de los finiquitos, de tal forma que si se llegare a incumplir esta cláusula y ello no fuere reparado por los ministros de fe –lo que, por cierto, normalmente no ocurre–, podría suponerse que tal efecto suspensivo no se produce, aun en caso de existir deuda previsional. En contrario, la formulación que se estima correcta debió simplemente señalar, reiterando lo expuesto en el párrafo precedente, que el finiquito no produce sus efectos propios si se suscribe respecto de una relación que no puede terminarse y debe entenderse solo suspendida –por, si se entiende mejor, la *suspensión de la terminación*–, independiente de si se coloca o no tal leyenda en el texto del documento.

La posibilidad de suscribir un finiquito empuja a las partes a tratar de convenir directamente las condiciones de la terminación en condiciones en que el extrabajador se entiende normalmente liberado del influjo de la dependencia y subordinación y puede, con la asesoría que estime conveniente recabar, y con la protección de la necesidad de ratificación ante ministro de fe que él resuelva aceptar<sup>64</sup>, convenir la renuncia a todo o parte de los derechos que, en aras de un acuerdo, supone tener<sup>65</sup>, o perseguirlos forzosamente si no considera aceptable la posición del empleador.

Al producir esa posibilidad de acercamiento y solución directa de los derechos y obligaciones recíprocos quedados tras la terminación entre los que fueron empleador y trabajador, el finiquito laboral cumple una evidente función social de precaver o resolver tempranamente la eventualidad de conflictos laborales masivos. Es por ello que la legislación positiva invita o empuja a las expartes a la suscripción de este instrumento, como se deduce de varias disposiciones que reconocen su habitual suscripción<sup>66</sup>.

64 En una época en que se omitió esta exigencia de ratificación ante ministro de fe –que es más que la mera firma en presencia del ministro de fe o, incluso, de autorización de este por separado de la firma del trabajador, pues la doctrina y la jurisprudencia exigen, perentoriamente, que, además de tal presencia del ministro de fe junto al trabajador al momento en que este firme, este sea informado de la naturaleza esencial del acto al que concurre–, efectivamente, se consignaron generalizados abusos en la suscripción de finiquitos, los que muchos empleadores llegaron a exigir que *se firmaren en blanco* por los trabajadores, al mismo momento en que se escrituraban los contratos, obviamente con el contenido que, en tales casos, el empleador unilateralmente consignaba por anticipado en su favor.

65 La irrenunciabilidad de derechos laborales se prolonga, precisamente, según lo dispone el artículo 5 del Código del Trabajo, en tanto esté vigente la relación de trabajo.

66 Por ejemplo, el artículo 9 inciso final del Código del Trabajo, que pretende casi equiparar su exigencia a la obligación básica de escrituración del respectivo contrato de trabajo, regulada en el cuerpo de dicho artículo.

Sin embargo, no puede confundirse tal *invitación intencionada* a la suscripción de finiquitos, por la evidente utilidad social que ello implica, con una inexistente e imposible *obligación* de suscribir tal instrumento, pues ello implicaría desconocer la naturaleza jurídica esencialmente contractual y voluntaria del mismo, respecto de la que nadie, fuera de las expartes que eventualmente comparecen a él, puede forzarlas a estar de acuerdo en tal comparecencia y, menos aun, en un contenido propio y específico a concordar entre ellas.

Por otra parte, ocurre habitualmente que el extrabajador, en el finiquito, concurra con su aceptación a validar la aplicación o procedencia de las más diversas causales de terminación, no solo las llamadas objetivas, relacionadas, entre otras, con el mutuo acuerdo, la renuncia voluntaria, la llegada del plazo o la conclusión del trabajo determinado; sino que otras, de cargo, ventaja y responsabilidad de la empresa, como la de necesidades de la empresa; o, incluso, en muchos casos, de aquellas en que se le atribuye a él responsabilidad grave por la terminación<sup>67</sup>. Sin embargo, por la misma concurrencia de causales *conflictivas*, aun cuando las expartes de la relación laboral pudieren, en el fondo, concordar con la aplicación de una causal potencialmente confrontacional, es también normal y razonable que el trabajador, aun aceptando tal invocación y, renunciando, en el hecho, a iniciar acciones en contra de lo obrado por el empleador, se niegue a suscribir un finiquito en que ello conste.

En otras palabras, explicando esta relativamente extensa disquisición acerca de la naturaleza del finiquito, y a lo que nos interesa relevar en este estudio, por más conveniente y masiva que sea la presencia de este instrumento, su suscripción y, por tanto, la referencia a la respectiva terminación de la relación de trabajo de que da cuenta, solo abarcará a una fracción del total de terminaciones, quedando el resto –compuesto de muchísimas otras terminaciones–, completamente ajeno a este mecanismo. Ello, ya sea porque en un gran número de casos las expartes lo estiman innecesario, debido al acuerdo y la completa constancia del cumplimiento de las obligaciones emanadas de la terminación sin necesidad de suscribir finiquito, o, porque, en otro significativo número de casos, no existe en acuerdo suficiente y, secuencialmente, las partes, normalmente por el accionar del extrabajador, acudirán a los mecanismos,

67 Ya sea por aceptar que concurrió la causal que el empleador invoca, por ignorancia de sus alcances, aun desaprovechando la exigencia solemne de concurrencia de un ministro de fe o, simplemente, por evitar un conflicto que estima innecesario o no proporcional, por ejemplo, ante el condicionamiento del pago de prestaciones adeudadas con cargo a la suscripción del finiquito, que el ex empleador normalmente hace.

directos o institucionales, de solución del conflicto que se ha producido entre ellos tras la terminación.

En consecuencia, por definición, los finiquitos solo abarcan, aun mayoritaria, una proporción de las terminaciones<sup>68</sup>, y, por tanto, tienen menor alcance que el sistema de notificación de bajas que estudiamos.

Sin embargo, se trata de una parte numéricamente relevante y, además, constituye un mecanismo que rescata una importante cantidad de datos respecto de tales terminaciones y, a la vez, con una significativa calidad, pues reflejan el acuerdo entre las partes, basado en su naturaleza bilateral–contractual.

Se agrega que, a diferencia de las cartas de despido, no se contempla en el finiquito, propiamente hablando, una obligación de comunicación y registro por la que los intervinientes deban acompañar tal documento o dar cuenta de él ante alguna autoridad pública. Sin embargo, teniendo presente la significativa información que, respecto de las terminaciones de relaciones laborales aportan tales instrumentos, se explica que, aprovechando la intervención, en calidad de ministros de fe, de funcionarios públicos al momento de su ratificación, la Dirección del Trabajo haya desplegado, también en el contexto de la indicada *Modernización de Procedimientos de Fiscalización*, una estrategia destinada a rescatar y registrar tan valiosa información, aprovechando que dichos funcionarios actuantes, según las orientaciones de sus propias instituciones, debieran dejar registro de sus intervenciones, en calidad de ministros de fe, en tales actos.

Así, desde los años 90 se resuelve llevar estadísticas de los finiquitos suscritos ante las Inspecciones del Trabajo, al menos, igual como sucedía respecto de las cartas de despido, en lo relativo a su número y a las causales de terminación invocadas en ellos.

68 Del contraste entre las terminaciones reportadas por las cartas de despido –otra fracción del total de las terminaciones, pero superior a las registradas por finiquitos–, o de las terminaciones deducidas del uso del seguro de cesantía –otra fracción crecientemente importante–, pudiera estimarse que se suscribe finiquito en unos dos tercios del total de terminaciones de relaciones laborales dependientes. Se señala que las cartas de despido registradas por año en la Inspección del Trabajo al 2010 son aproximadamente 1.100.000 en promedio, en tanto que todos los finiquitos –ante Inspectores del Trabajo, Oficiales de Registro Civil y Notarios– suman, también anualmente, unos 700.000, sin perjuicio de que en un mismo finiquito puede incluirse más de una causal, por lo que la estimación en torno a dos tercios de casos de terminación en que se suscribe finiquito es moderada, pudiendo esta proporción ser incluso superior.

A comienzos de esta década, a partir de la señalada *Modernización de Procedimientos de Fiscalización*, se definió un doble objetivo de, por una parte, extraer mucho más de los datos disponibles en tales instrumentos, y, por la otra, de capturar la información disponible en el total de finiquitos suscritos en el país.

Para lo primero, se contempló en los nuevos sistemas informáticos de fiscalización, un módulo que extraía importantes datos hasta entonces omitidos, como los relativos a la identidad de los comparecientes –con sus RUT–, el lugar de desempeño de los servicios, o la duración de la relación laboral que se terminaba, a partir de la data de celebración del contrato al que se ponía término.

Para lo segundo se definió la necesidad de registrar y concentrar el total de finiquitos suscritos en el país por los diversos ministros de fe, todos ellos también sujetos, aun en diferentes categorías y estatutos, a las obligaciones de los funcionarios o servidores públicos.

Para tal efecto se suscribieron Convenios con el Servicio de Registro Civil a objeto de que esta repartición remitiese a la Dirección la información básica de la gran cantidad de finiquitos ratificados mensualmente ante los Oficiales del Registro Civil de todo el país<sup>69</sup>; y se gestionó y obtuvo la dictación de un Auto Acordado de la Exma. Corte Suprema, que estableció la obligación de todos los Notarios del país de remitir a aquel Servicio todos los finiquitos ratificados en sus despachos<sup>70</sup>.

Solo quedaron fuera los finiquitos eventualmente ratificados por secretarios municipales, debido a la escasa cantidad que se estimaba de ellos y, en especial, a las dificultades institucionales de interlocutar y acordar convenios ejecutables por separado con los casi trescientos cincuenta municipios de todo el país.

Obtenida la información de los Notarios y del Registro Civil –una parte importante mediante los entonces nuevos medios electrónicos de transmisión que se comenzaron a implementar en esa época– los resultados fueron cargados en los sistemas informáticos de la Dirección del Trabajo, registrándose, por primera vez, informes acerca de un número agregado de finiquitos anuales

69 Entonces, estimados en 100.000 casos al año por el Departamento de Fiscalización, hoy División de Inspección, de la Dirección del Trabajo.

70 Estimados en esa época, por el mismo Departamento de Inspección, en más de 200.000 por año.

superior a los 700.000<sup>71</sup>, que, según la metodología de seguimiento y registro lograda, se acercan al universo total de estos documentos suscritos en el país.

Además, esta cifra agregada ya se correspondía, aun refiriéndose a universos parciales e incluso diferentes, con el volumen de cartas de despido anualmente reportadas en las Inspecciones.

Así, esta información, trabajosamente obtenida por la vía de la coordinación entre entidades distintas y con competencias muy diferentes, aun fragmentaria en relación al total de terminaciones, se convirtió de inmediato en complemento esencial de la relativa a las cartas de despido, constituyendo, a la fecha, la fuente única de registros administrativos de tales terminaciones, de la que, todavía sin aprovechar todo su potencial, se han extraído una importante cantidad de datos y sustentado ya diversos estudios<sup>72</sup>.

### c) Respetto de las planillas de declaración-pago de cotizaciones previsionales

Además de la referida a las cartas de despido y a los finiquitos, existe en nuestra normativa vigente, aun también de modo imperfecto, una tercera fuente de información respecto de las terminaciones de contrato que dice relación con el llenado por parte de los empleadores de la sección para consignar tal eventualidad, contenida en las planillas de declaración-pago de los distintos tipos de cotizaciones previsionales<sup>73</sup>.

Sin embargo, se evidenció el desuso de esta formalidad y, por tanto, el incumplimiento regular de tal reporte por parte de los empleadores, que usualmente no llenan los respectivos cuadros cuando de informar el inicio y el término de la relación laboral se trata, no consignando tampoco las entidades previsionales un registro y análisis de tales datos.

71 100.000 de los Oficiales de Registro Civil, 250.000 de las Notarías, y, el saldo, 350.000, ratificados ante las propias Inspecciones del Trabajo.

72 Por ejemplo, el procesamiento de esta información comenzó a entregar las primeras pistas certeras de una muy alta rotación y movilidad en el empleo, dando cuenta de trabajadores que presentaban varias contrataciones y terminaciones en el mismo año, lo que fue posteriormente corroborado con trabajos de campo, encuestas y, en especial, con los primeros reportes estadísticos de funcionamiento del Seguro de Desempleo.

73 Nos referimos a la sección que refleja los movimientos del personal que labora, y respecto del cual los empleadores retienen haberes y pagan cotizaciones previsionales, en concreto, referida a señalar el eventual inicio o posible término de los servicios que dan lugar a tales cotizaciones, acaecidos en el curso del mes de que se trata.

Un ejemplo de ello radica en lo ocurrido respecto de la llamada *mora presunta*.

Si bien las Administradoras de Fondos de Pensiones estaban, por disposición administrativa, obligadas a informar mensualmente a la Dirección del Trabajo de todos aquellos casos en que un empleador aparecía discontinuando el pago de cotizaciones previsionales respecto de trabajadores a los que no informaba como cesados, debido al referido y generalizado incumplimiento de la obligación de reportar el inicio y término de las relaciones de trabajo no fue nunca posible para este servicio fiscalizador distinguir cuándo se estaba ante una deuda previsional efectiva o, en contrario, ante la simple omisión de la obligación de comunicar el término de la obligación laboral.

Ante tal incerteza, estos informes mensuales de discontinuidad de declaración-pago fueron conocidos como informes de *mora presunta*, referidos, entonces, a empleadores *presuntamente morosos* de cotizaciones previsionales, sin poder afirmarse categóricamente la condición de deudor en cada caso.

Era tan grande la cantidad de casos reportados mes a mes de estos deudores presuntamente morosos, que dicha información no tenía otro destino que su inmediato archivo sin capacidad de registro ni procesamiento operativo de ningún tipo<sup>74</sup>.

Sin embargo, considerando los altos volúmenes de evasión presunta de cotizaciones y el significativo daño que esta posible apropiación de fondos de los trabajadores provocaba en su futuro previsional<sup>75</sup>, se diseñaron, a contar del 2001, con la mencionada *Modernización de Procedimientos de fiscalización*, algunos programas inspectivos de carácter casi experimental

74 A comienzos de la década del 2000, cada mes se reportaban decenas de miles de casos y no había posibilidad operativa alguna de siquiera analizarlos, ni aun comprometiendo una parte importante o la totalidad de los fiscalizadores de terreno con que contaba la Dirección del Trabajo en todo el país. En consecuencia, el destino de esa información era el archivo, y posteriormente la destrucción, por incapacidad de procesamiento operativo.

75 En esa época ya estaban surgiendo la gran cantidad de estudios con la evaluación de los 20 años del sistema de capitalización individual y las limitadas expectativas de pensión de reemplazo para una importante cantidad de trabajadores debido tanto a los avatares propios del mercado de trabajo como a la evasión y a la deuda previsional, que darían lugar años después a la convicción de implementar la recientemente en vigencia Reforma Previsional que, con el establecimiento de una serie de medidas destinadas a mejorar la densidad de cotizaciones en determinados sectores vulnerables –mujeres, jóvenes, desempleados, etc.– pretende atender este problema; y, adicionalmente, con la instauración de un *pilar solidario*, con pensiones universales no contributivas, esto es, financiadas vía impuestos, pretende igualmente hacerse cargo de aquellos que, aun con dichas medidas correctivas, no lleguen a obtener la densidad mínima de cotizaciones para autofinanciar una pensión.

destinados a tratar de abordar el desafío de fiscalizar estos incumplimientos previsionales<sup>76</sup>.

Pero aun salvando parcialmente el obstáculo del altísimo volumen de casos mediante la selección de muestras, no es posible superar la incerteza jurídica de no poder determinarse, si no por una imposible y detallada fiscalización caso a caso, si la inclusión de un empleador en tales listados respondía efectivamente a una deuda por imposiciones no enteradas de una relación vigente, o, simplemente, a que se había dejado de cotizar por haberse extinguido dicha relación.

Tal incertidumbre jurídica se repetía una y otra vez respecto de cada listado mensual, aun cuando el mismo empleador apareciera en sucesivos de estos reportes mensuales respecto del mismo trabajador presuntamente afectado<sup>77</sup>.

Para enfrentar esta incerteza esencial los señalados programas especiales de fiscalización buscaron apoyo jurídico en dos disposiciones vigentes y poco conocidas y aplicadas –lo que fue constatado como una causa más del problema–, estas eran las siguientes:

El artículo 19, inciso 5º, del D.L. 3500, que señalaba y continuaba disponiendo hasta la fecha, lo siguiente:

76 Se trataba de programas de carácter masivo, en que varios miles de empleadores eran identificados como sujetos a fiscalizar mediante la construcción de muestras basadas en los casos con más alta frecuencia de repeticiones en los listados de *mora presunta*. Tales empleadores eran citados por carta certificada a los domicilios laborales que consignaban en las respectivas planillas de declaración-pago, para que, bajo apercibimiento de multa en caso de incomparecencia, concurrieren a la Inspección del Trabajo respectiva, a aclarar el fundamento de su inclusión en dichos listados. Al concurrir estos a las Inspecciones, se revisaba si había deuda previsional efectiva, caso en el que se levantaba el acta de cobro y se aplicaba la sanción pertinente. En caso contrario, esto es, de constatare terminación de la relación de trabajo y, por tanto, ausencia de deuda previsional, se les conminaba para, en lo sucesivo, cumplir con la obligación de informar en las respectivas planillas de declaración/pago el cese de la relación laboral bajo el apercibimiento de, si ello no ocurriera, tomar la respectiva declaración como *incompleta* o *errónea* según lo dispuesto en los artículos 19 del D.L. 3.500, de 1980, y 22 a) de la Ley Nº 17.322, y aplicarles las sanciones previstas en dichas normas.

77 Pues aun cuando en muchos casos pudiera estimarse que algunas de las *lagunas* en la declaración y pago de cotizaciones correspondía a empleadores que, con ya cierta habitualidad, las pagaban intermitentemente, saltadas de mes en mes, y, por tanto, constituirían con mayor claridad indicio de deuda previsional, solo una revisión y fiscalización caso a caso, normalmente en terreno, podía excluir la posibilidad jurídica de que se tratase de una relación terminada o de varias relaciones distintas e igualmente intermitentes.

*“Si el empleador o la entidad pagadora de subsidios no efectúa oportunamente la declaración a que se refiere el inciso anterior, o si esta es incompleta o errónea, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de media Unidad de Fomento por cada trabajador o subsidiado cuyas cotizaciones no se declaren o cuyas declaraciones sean incompletas o erróneas. Si la declaración fuera incompleta o errónea y no existen antecedentes que permitan presumir que es maliciosa, quedará exenta de esa multa el empleador o la entidad pagadora de subsidios que pague las cotizaciones dentro del mes calendario siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones respectivas”.*

Y el artículo 22 a), inciso 1º, de la Ley Nº 17.322, modificado por el artículo 1 Nº4 de la Ley Nº 19.260, de 1993, que en su pertinente primera parte disponía:

*“Si el empleador no efectúa oportunamente la declaración a que se refiere el inciso primero del artículo precedente, o si esta es incompleta o errónea, será sancionado con multa de media Unidad de Fomento por cada trabajador cuyas cotizaciones no se declaren o cuyas declaraciones sean incompletas o erróneas. Si la declaración fuere incompleta o errónea y no existen antecedentes que permitan presumir que es maliciosa, quedará exento de esa multa el empleador o la entidad pagadora de subsidios que pague las cotizaciones dentro del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones respectivas”<sup>78</sup>.*

Como se puede apreciar, si bien ambas normas comenzaban disponiendo la aplicación de sanciones para las declaraciones incompletas o erróneas, y dentro de estas podían entenderse incluidas las que omitían consignar el eventual término de la relación de trabajo según el recuadro expresamente incorporado en todas las planillas de declaración-pago, ambas terminan consignando un levantamiento de la sanción si se demostrare que no correspondía el pago, lo que, para despejarse, requería nueva y necesariamente una verificación caso a caso, lo que las volvía operativamente inútiles debido a la imposibilidad ya dicha de planificar y realizar, con los recursos disponibles, ya exigidos al máximo con este tipo de programas tentativos, tal verificación.

Ello redujo el apercibimiento de sanción efectuado en esos programas de fiscalización solo a una advertencia que, finalmente, no pudo concretarse en la efectiva aplicación de sanciones y dejó de nuevo en evidencia las limitaciones y

debilidades de la muy tenue obligación de informar el término de las relaciones de trabajo, derivadas no de una norma legal expresa y directa, sino que de una mera disposición regulatoria de la Administrativa referida en el contenido de las planillas de declaración-pago de cotizaciones previsionales, cuyo incumplimiento se pretendía asociar al concepto de declaración incompleta o errónea que, en términos genéricos, sí contemplaba la norma legal.

En consecuencia, esta obligación de reportar el inicio y término de las relaciones de trabajo para efectos previsionales, si bien deducida con cierta claridad de las regulaciones administrativas del proceso de declaración-pago, estaba defectuosamente concebida de un modo tal que su incumplimiento material, además de generalizado, no reportaba ninguna sanción efectiva para el infractor de la misma.

La conciencia de esta debilidad normativa fue, entre otros, un antecedente del artículo 91 Nº 11 letra c) de la Ley Nº 20.255, de Reforma Previsional<sup>79</sup>, que contempló una modificación de la primera de las normas citadas a este efecto, esto es, el artículo 19 del D.L. 3.500, de 1980, dando lugar a un actual inciso sexto, que, refiriéndose a los requisitos y oportunidad de la declaración-pago de cotizaciones previsionales, quedó como sigue:

*“La declaración deberá contener, a lo menos, el nombre, rol único tributario y domicilio de la persona natural o jurídica que efectúa la declaración, con indicación del representante legal de ella cuando proceda, nombre y rol único tributario de los trabajadores o subsidiados y el monto de las respectivas remuneraciones imponibles. En caso de no realizar esta declaración dentro del plazo que corresponda, el empleador tendrá hasta el último día hábil del mes subsiguiente del vencimiento de aquel, para acreditar ante la Administradora respectiva la extinción de su obligación de enterar las cotizaciones previsionales de sus trabajadores, debido al término o suspensión de la relación laboral que mantenían. A su vez, las Administradoras deberán agotar las gestiones que tengan por objeto aclarar la existencia de cotizaciones previsionales impagas y, en su caso, obtener el pago de aquellas de acuerdo a las normas de carácter general que emita la Superintendencia. Para estos efectos, si la Administradora no tuviere constancia del término de la relación laboral de aquellos trabajadores que*

78 El destacado es nuestro.

79 El autor pudo informar acerca de tal debilidad legal en circunstancia que se desempeñaba como Fiscal del ex-Instituto de Normalización Previsional, en el curso de la preparación del citado proyecto de Reforma Previsional.

*registrar cotizaciones previsionales impagas, deberá consultar respecto de dicha circunstancia a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía. Transcurrido el plazo de acreditación de cese o suspensión de la relación laboral, sin que se haya acreditado dicha circunstancia, se presumirá solo para los efectos del presente artículo e inicio de las gestiones de cobranza conforme las disposiciones del inciso decimonoveno de este artículo, que las respectivas cotizaciones están declaradas y no pagadas.”*

No obstante consignarse en esta modificación una nueva presunción que parece cubrir el problema expuesto, en realidad no se innovó en demasía y se mantiene una normativa ambigua, que plantea severas limitaciones operativas para llevarla a efecto.

Por ejemplo, no obstante poder deducirse ahora la obligación del empleador de dar aviso de la terminación del contrato de trabajo y, por tanto, del cese de su obligación de retener y enterar los montos correspondientes a las cotizaciones previsionales del trabajador cesado, más directamente desde el propio nivel de la ley –y no de la regulación administrativa–, a partir de consagrarse la posibilidad otorgada al empleador de acreditar dicho eventual cese hasta el último día hábil del mes subsiguiente, sigue sin establecerse este deber, en forma clara y expresa.

Por otra parte, no se innova en lo que respecta a la general obligación de las Administradoras de cobrar las cotizaciones previsionales que pudieran adeudarse a sus afiliados, constituyendo sí un avance la especie de obligación-autorización que para tales efectos se contempla en orden a consultar las bases de datos del Seguro de Cesantía.

El único aspecto novedoso lo constituye el establecimiento de la presunción prevista en la parte final de la disposición, que permite y obliga, al menos, a iniciar las gestiones de cobranza del supuesto crédito que se adeuda, tras vencerse el plazo especial establecido al efecto en la propia norma.

Este plazo es de vencimiento complejo y, respecto de la comprensión razonable que habría que efectuar del mismo según el tenor literal que lo contempla, vence en el último día hábil del mes subsiguiente al del vencimiento del plazo para efectuar la declaración de las respectivas cotizaciones previsionales.

Es decir, suponiendo que la terminación se produjo durante el transcurso del mes 1, la obligación de declarar las cotizaciones hasta el último día trabajado y, por tanto, de forma subsecuente, de dar aviso de la terminación, vencía al

expirar los días 10 o 13 del mes 2, inmediatamente siguiente<sup>80</sup>. Por tanto, el nuevo plazo previsto en este inciso sexto del artículo 19 del D.L. 3.500 –referido al último día hábil del mes subsiguiente al vencimiento de aquel plazo–, se prolonga, entonces, hasta el último día hábil del mes 4 en que se produjo el evento del que hay que dar cuenta, esto es la eventual terminación del contrato que daba origen a la obligación de pagar cotizaciones.

Ciertamente que esta norma implica algún avance, pues supone, como se dijo, el establecimiento, aun imperfecto e indirecto, de la obligación legal del empleador de reportar la terminación del contrato de trabajo –no así del inicio, que nada se dice, como se detallará más adelante– y, por ello, se constituye, a la fecha, uno de los antecedentes destacados, presentes en la normativa legal actual, en lo que a la materia que analizamos se refiere.

Sin embargo, se trata de un avance muy acotado e imperfecto por cuanto, además de los defectos de técnica legislativa relativos a falta de claridad y asertividad en el establecimiento de un mandato preciso a cumplir, en orden a dar el aviso, la norma no contempla sanciones ni consecuencias jurídicas negativas que, de modo efectivo, graven al eventual infractor de la obligación de aviso.

Por otra parte, al existir dudas interpretativas no resueltas acerca de la naturaleza jurídica de esta presunción –si simplemente legal como se deduce de su texto sin mención expresa en contrario, o de derecho, como realmente produciría los efectos que se esperan de ella–<sup>81</sup>, su aplicación y utilidad práctica se encuentra en sustancial entredicho a la fecha.

En efecto, si se concluyere, como ya han sostenido algunos, que se estaría ante una presunción simplemente legal susceptible de ser enervada en cualquier circunstancia, se refuerza aun más la falta total de consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de la obligación de avisar la terminación en forma oportuna, pues dicha presunción podría caer en cualquier momento posterior al plazo establecido en la propia norma –el último día hábil del

80 Conforme la modificación prevista en la Ley 20.255, de 2008, de Reforma Previsional, a otro inciso del artículo 19 del D.L. 3.500 que, para incentivar el pago de cotizaciones vía mecanismos electrónicos, amplió el vencimiento del plazo hasta el día 13 del mes siguiente al devengamiento, manteniendo el original término, hasta el día 10, para las declaraciones-pagos efectuadas en forma manual.

81 Por ejemplo, las expuestas por el suscrito en el curso de su desempeño como Fiscal del ex-Instituto de Normalización Previsional, a comienzos del 2009 ante la Superintendencia de Pensiones y, según se entiende, aun sin respuesta de parte de este organismo con facultades para sentar jurisprudencia administrativa en la materia.

mes subsiguiente al del vencimiento del plazo original para declarar las últimas cotizaciones previsionales anteriores a la terminación– el que, lejos de su aparente carácter perentorio, se convertiría así en un plazo meramente referencial.

Estimamos que una manera de obviar esta última interpretación, que anula el potencial dispositivo de esta norma, sería entender que este plazo establecido en este nuevo inciso sexto del artículo 19 del D.L. 3.500 es de caducidad y que, en consecuencia, si el empleador no hace en él uso del derecho que se le confiere de avisar, ya con retraso, del cese de la relación de trabajo, no le asistiría posibilidad de hacerlo después, con lo que la presunción que por ello operó –sin que jurídicamente sea necesario definirla como una presunción de derecho–<sup>82</sup>, ya no puede ser desvirtuada tras la expiración de dicho plazo, quedando a firme la deuda previsional de ella emanada y, por tanto, la procedencia de las gestiones de cobro de la misma<sup>83</sup>.

No obstante, en tanto no se resuelva o conste que esta vaya a ser la interpretación jurídica que se adopte por las instancias pertinentes, reiteramos el entredicho jurídico y operativo en que, por los defectos anotados, se encuentra esta disposición, pues, aceptando que hipotéticamente las Administradoras deban iniciar miles de acciones de cobranza, primero administrativas y después judiciales, frente a esta presunción-sospecha, en cualquier momento –podría ser hasta avanzada la cobranza judicial incluso...– podría el empleador enervarla con el simple expediente de dar cuenta, en esa tardía oportunidad, de la terminación de la relación de trabajo, lo que le restaría toda la base a la *presunción-sospecha*. Al muy negativo impacto en los recursos comprometidos para el proceso de cobranza previsional en su conjunto –administrativo, extrajudicial y judicial–, se agrega el nulo efecto jurídico negativo para el empleador que, inoportuno, omitió la notificación que debió haber dado, pura y simplemente, algunos días después de haberse producido el hecho de la terminación.

82 Por lo demás, ello resulta en extremo difícil, pues se entiende que la definición de una presunción como de Derecho exige mención clara y expresa de la ley, lo que, como hemos señalado, no se dio en este caso.

83 Y así lo expusimos en la consulta a la Superintendencia del ramo, referida en nota precedente, sugiriendo el estudio de este planteamiento.

#### d) Respetto de los contratos con Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES)

En una nueva evidencia de la falta de sistematicidad y coherencia que existe en la normativa legal en la materia que estudiamos, la naturaleza contractual de la relación entre un cotizante de salud con la ISAPRE a la que se encuentra afiliado y las regulaciones e interpretaciones administrativas relativas a la continuidad de cobertura, explican el surgimiento y establecimiento de una obligación para tal afiliado de comunicar el término de la relación laboral a estas entidades previsionales privadas, a objeto de discontinuar la obligación de seguir pagando las respectivas cotizaciones de salud.

Ello hace que esta obligación se constituye, junto a las cartas de despido, los finiquitos y los reportes en las planillas de pago de cotizaciones previsionales, en un cuarto mecanismo de comunicación de la terminación de las relaciones de trabajo.

En efecto, si tal comunicación no se produce, se genera, a la vez que la continuidad de las prestaciones, la deuda previsional por el no pago subsecuente de las respectivas cotizaciones de salud previstas en el correspondiente contrato con la ISAPRE.

Esta *obligación*, no debidamente contemplada ni informada a los involucrados, se encuentra, por el generalizado desconocimiento de la misma, entre las más incumplidas, causando continuas deudas previsionales en contra de los afiliados a dichas entidades previsionales privadas.

Puede decirse que esta *obligación* de comunicar la terminación de la relación laboral, a objeto de poder cesar la obligación de cotizar, corresponde a un mecanismo imperfecto establecido, en el fondo, para intentar regular una materia insuficientemente normada, cual es la continuidad de las prestaciones de salud de estas entidades privadas tras la expiración de la relación de trabajo en que se sustentaban.

Por último, **en relación con el trabajo de los independientes**, no existen normas especiales que reseñar en la materia. Sin embargo, cabe tener presente que, por razones obvias, no resultan aplicables las regulaciones relativas a cartas de despido y finiquitos, debido a la inexistencia de relaciones laborales dependientes.

Con todo, sí se aplicarían, al menos parcialmente, los mecanismos tercero y cuarto reseñados, relativos a la obligación de reportar la terminación para efectos propiamente previsionales, tanto en las planillas de declaración-pago, cuanto, si correspondiere, a la ISAPRE que concurriera.

En efecto, respecto de los independientes obligados a cotizar<sup>84</sup> resultarían plenamente aplicables, con las limitaciones ya anotadas, las normas referidas, pues, de lo contrario, se generará deuda de cotizaciones previsionales a su respecto. Ello, sin perjuicio de la concurrencia de la particularidad consistente en la exigencia en estar al día en el pago para estar íntegramente cubierto por los respectivos seguros.

### e) Respeto de las cotizaciones al Seguro de Desempleo

Por lo que expondremos, aun pese a implicar un evidente avance declarativo que contempla con claridad la obligación de comunicar tanto el inicio como el término de las relaciones de trabajo, se trata de un caso aun fallido de mejora, pues, no ha producido un cambio significativo en la carencia de un sistema coherente de registro y procesamiento de la información relacionada, en la forma en que hemos descrito se produce en el derecho comparado.

En efecto, como ya anticipamos, hoy el artículo 5, inciso 4º y final, de la Ley Nº 19.728, de 2001, es, en nuestra legislación presente, el que establece con mayor claridad y precisión las obligaciones registrales de las que venimos hablando. Así, dicha disposición señala:

*“El empleador deberá comunicar la iniciación o la cesación de los servicios de sus trabajadores a la Sociedad Administradora dentro del plazo de 15 días contado desde dicha iniciación o término. La infracción a esta obligación será sancionada con multa a beneficio fiscal equivalente a 0,5 unidades de fomento, cuya aplicación se sujetará a lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 19 del decreto ley Nº 3.500, de 1980”.*

84 Se trata de una fracción de la, a su vez, muy pequeña porción de cotizantes afectos a los antiguos regímenes previsionales del ex-INP. Sin embargo, por efecto de la Ley Nº 20.255, de Reforma Previsional, se contempla, a partir del 2012, una progresiva incorporación de trabajadores independientes a la obligación de efectuar cotizaciones previsionales. Ello, en una muy correcta tendencia universal que, al ingresar a los trabajadores por cuenta propia a la Seguridad Social, da cuenta de la creciente necesidad de cobertura de este sector a objeto de afrontar contingencias análogas a las de los trabajadores dependientes y, a la vez, de la de contribuir al financiamiento de estas prestaciones en tanto se encuentren en actividad.

Por lo demás, considerando lo dispuesto en el artículo 2, incisos 1º y 2º, del mismo cuerpo legal, estas disposiciones tendrán, progresiva pero muy rápidamente, una aplicación general, pues estas disposiciones señalan que:

*“Estarán sujetos al seguro los trabajadores dependientes que inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley.*

*El inicio de la relación laboral de un trabajador no sujeto al Seguro generará la incorporación automática a este y la obligación de cotizar en los términos establecidos en el artículo 5º”.*

Como se puede apreciar, en esta legislación, que, con los años, ha aumentado progresivamente, y alcanzará, una aplicación generalizada, el establecimiento de las obligaciones registrales de comunicación de inicio y término, se encuentran establecidas con total definición.

Ello resultó explicable considerando que este seguro requería y necesita, para su normal operativa y control de eventual mal uso, un altísimo nivel de información, de primera calidad, respecto de sus potenciales beneficiarios, tanto como normativa precisa que garantiza su financiamiento, mediante las contribuciones tripartitas que establece tanto de empleadores como de trabajadores y del propio Estado.

Además, tal obligación amplia de registro se sustenta en la estrecha informatización que acompañó, desde su concepción, el diseño e implementación de este nuevo instrumento de protección social, lo que, llevado a la práctica, permite entender la gran cantidad de información de extrema calidad que el progresivo funcionamiento de este seguro ha ido produciendo en el tiempo<sup>85</sup>.

En consecuencia, es a partir de la consagración de esta norma, el más claro reflejo en nuestro Derecho del mecanismo que venimos estudiando, que se detallan más adelante posibles mejoras del sistema de registro y captura de este importante dato administrativo, por la vía de la mayor coordinación al interior de la Administración del Estado, que conduzcan a su establecimiento claro y definitivo.

85 Sin perjuicio de que a la fecha puede decirse que se ha restringido tanto las potencialidades como la difusión o el acceso regular a este tipo de información, probablemente por los efectos limitantes que se señalan a continuación.

Sin embargo, varios aspectos conspiran para que esto último ocurra y, como dijimos, sea, hasta la actualidad, un intento fallido en lo que a perfeccionamiento del sistema registral, en su conjunto, se refiere.

El primero, y más relevante, que la obligación de comunicación de este texto legal haya contemplado a favor de un ente privado como lo es la Administradora del Seguro, seleccionada mediante licitación pública para un período determinado de tiempo. Ello impide que se aplique con facilidad a dicha entidad la obligatoriedad de coordinación estrecha con las demás reparticiones públicas que tienen competencia, a lo menos registral o, más amplia, en materia regulatoria del ámbito laboral y previsional.

Luego, concurre también como obstáculo, en particular considerando el elemento anterior, la finalidad acotada que es posible presumir o sustentar a favor de entender esta normativa como exclusivamente asociada al correcto funcionamiento del seguro de desempleo que la consagra, lo que refuerza la dificultad respecto de que la correspondiente información pueda ser compartida por el Administrador, para los fines asociados a las obligaciones registrales, con el resto de las entidades públicas, en especial, la Dirección del Trabajo.

En efecto, ni siquiera resulta fácil extender el ámbito de esta correcta consagración legal de las obligaciones registrales a todo el espectro previsional, compuesto de la variedad de cotizaciones previstas para las diferentes dimensiones operables en este aspecto, en relación con una diversidad de entidades previsionales, públicas y privadas. Menos aun, entonces, la posibilidad de hacerla extensiva al ámbito laboral.

También conspira contra la posibilidad de intentar una aplicación generalizada que conduzca a establecer el sistema de que hablamos, la existencia de importantes grupos de trabajadores dependientes excluidos del Seguro, según lo dispone el artículo 2º inciso final de la Ley Nº 19.728, y la completa falta de aplicación, por razones obvias, respecto de los trabajadores independientes.

## EN LO RELATIVO AL INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO

### 1. La regla general es hoy la improcedencia del registro

Como hemos ya adelantado, salvo la reciente disposición contemplada para los efectos del Seguro de Desempleo, aplicable a la esfera aun limitada de ese instrumento de protección social, en la actualidad, no existe una norma vigente

que, en forma clara y amplia, obligue a las partes de la relación laboral que se inicia –en especial al empleador–, a comunicar a algún órgano público tal circunstancia, permitiendo con ella construir un sistema de altas y bajas como el analizado.

En realidad, la regla general aplicable en la materia es, excluida la excepción anotada, la falta de obligación de tal comunicación, y la podemos deducir de lo dispuesto en el artículo 9 del Código del Trabajo, que, después de referirse a la necesidad de escrituración del contrato de trabajo en las condiciones y plazo que señala, remata, en su inciso 5º, recientemente modificado por la Ley Nº 20.396, con lo siguiente:

*“El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá ser autorizado previamente por la Inspección del Trabajo un ejemplar del contrato de trabajo y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.”<sup>86</sup>*

Además, la citada ley incorporó dos nuevos incisos, sexto y séptimo, del tenor siguiente:

*“Conforme a lo señalado en el inciso anterior, cuando exista la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, en razón de tener organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad o seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, minerales o forestales y de vigilancia entre otras, las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos antes señalados y ofrecer mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales. Para estos efectos, el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, fijará las condiciones y modalidades para dicha centralización. La Dirección del Trabajo deberá resolver la solicitud de que*

86 El original inciso 5º y entonces final del artículo 9 señalaba: “El empleador, en todo caso, deberá mantener en el lugar de trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes”. La Ley Nº 20.396 se limitó a intercalar, en referencia, como adelantamos, a la posibilidad de mantener centralizada la documentación laboral, las expresiones “...o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá ser autorizado previamente por la Inspección del Trabajo...”.

*trata este inciso en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación establecida en el inciso quinto, en tanto no se notifique dicha respuesta al peticionario.*

*“La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código.”*

Al tenor de su historia legislativa<sup>87</sup>, esta modificación tiene su origen en una moción parlamentaria surgida del impulso de empresarios agrícolas, principalmente de temporada, que, integrando una denominada “Mesa Laboral de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola”, manifestaron su preocupación al gobierno de entonces por la, a su entender, existencia de sanciones administrativas y dificultades de cumplimiento respecto de la obligación de mantener la documentación laboral, incluido los contratos, en los lugares de trabajo de su sector, muchos de ellos dispersos o de prestación ocasional de los servicios.

Ante tal planteamiento, plenamente legítimo, llama la atención que, aun existiendo requerimientos parlamentarios expresos de información acerca del particular<sup>88</sup>, no se haya involucrado en la tramitación del proyecto a la Dirección del Trabajo, toda vez que la materia se refería, nada menos, que a una de las facultades esenciales de sus fiscalizadores, relativa a la posibilidad de acceder y examinar la documentación laboral en los lugares de trabajo, lo que, además, pudo haber suplido la severa carencia de información con la que finalmente se legisló, y que explica los riesgos y defectos de la norma resultante.

En primer término, esta modificación yerra en cuanto a su ubicación material, pues su tenor no encaja con el ámbito propio de la escrituración de los contratos de trabajo a que se refiere el artículo 9 del Código del Trabajo, y, por el contrario, dice relación con otra obligación laboral muy distinta, cual es, como se anticipó, la exigencia general de disponibilidad de la documentación laboral en los lugares de trabajo, a objeto de poder inspeccionarlos debidamente, que se contempla entre las facultades esenciales de los fiscalizadores del trabajo, específicamente en la prevista en el artículo 31 del DFL 2, de 1967, estatuto orgánico de la Dirección del Trabajo<sup>89</sup>.

87 Historia de la Ley N° 20.396, de 23.11.09. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

88 Como consta en la “Historia de la Ley...”, pág. 29, por parte del H. senador Allamand.

89 Cuyo texto, coincidente con varias otras disposiciones en el mismo sentido, señala: “Los funcionarios del Trabajo podrán requerir de los empleadores, patrones o de sus representantes

Luego se omitió informar que la Dirección del Trabajo desde hace ya largos años tenía ya en uso un procedimiento administrativo análogo al propuesto, para que los empleadores en las circunstancias expuestas en el proyecto pudieran solicitar y obtener autorización para mantener centralizadamente la documentación laboral de sus trabajadores dependientes, bajo determinadas condiciones, que serán las mismas o muy similares a las que hace referencia esta modificación, como complemento indispensable del nuevo texto legal.

Así, al tenor de los mecanismos de centralización existentes ya desde tiempo, las empresas en las condiciones descritas han solicitado y obtenido habitualmente de parte de la Dirección del Trabajo, autorización para mantener centralizada en un lugar determinado la documentación laboral, por lo que, desde este punto de vista, la modificación legal no producirá efectos jurídicos relevantes de ningún tipo.

Este defecto de pertinencia<sup>90</sup> va acompañado de falta de técnica legislativa, pues se opta por introducir un excesivo texto, de características instruccionales impropias de los textos legales y ni siquiera reglamentarios, más ajustadas al nivel interno de la Administración del Estado, vía, por ejemplo, circulares.

Ello, en un lugar que ya dijimos forzado, con la referencia en el título de la ley a la posibilidad de centralizar la mantención del contrato de trabajo pero, en el fondo, abarcando toda la documentación laboral y previsional, pues, aun inofensiva, el lugar natural para introducir esta modificación era la citada disposición del artículo 31 del D.F.L. 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ley orgánica de la Dirección del Trabajo, que se refiere expresamente a la obligación de mantener y exhibir la documentación laboral en las visitas a los lugares de trabajo.

Además, cabe tener presente que tal posibilidad de centralización se refiere siempre a la documentación en original, y, para no afectar la labor inspectiva, se seguirá requiriendo, a favor de los fiscalizadores que visitan los lugares de trabajo

---

*y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen. Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones.”*

90 La falta de pertinencia se explica, por ejemplo, por una desnaturalización del impulso legislativo del gobierno para, en vez de atender con la ley necesidades sociales auténticas, convertir su tramitación más que nada en un hecho político o mediático circunstancial, con una frondosa cantidad de proyectos que poco aportan o, peor aun, aumentan la dispersión o incoherencia legislativa en vez de constituir perfeccionamientos.

y necesiten contrastar lo que aprecian visualmente con la documentación de respaldo, que estos puedan contar, con acceso expedito a copia de la misma, ya sea de tipo físico o virtual, incluyendo de acceso remoto vía *web*.

Del mismo modo, e igual como ya acontecía en el trámite administrativo de centralización, se seguirá excluyendo del mismo la documentación que necesariamente debe llevarse en uso en el propio lugar de trabajo, como lo es el caso del registro control de asistencia.

Por otra parte, y a los efectos directos de este trabajo de investigación, aun sin efectos ni impacto prácticos, esta modificación vino a reforzar y poner en evidencia que, tras la escrituración del contrato, por regla no está prevista comunicación alguna del inicio de la relación laboral, sino que solamente la mantención del documento por parte del empleador –en el lugar de trabajo o en el lugar en que se autorice su centralización–, a disposición, junto con la demás documentación laboral, de un eventual examen en terreno por parte de los fiscalizadores del trabajo.

Así, esta modificación legal discurre en el sentido precisamente contrario al de la experiencia comparada, y en vez de avanzar en el establecimiento de la sencilla, significativa y ya universal obligación de comunicar toda nueva contratación o cese laboral a la autoridad administrativa, opta por enmendar la secundaria –y ya de menor relevancia en perspectiva del desarrollo de la de comunicación y registro– obligación de mantener la documentación laboral y previsional a disponibilidad de los fiscalizadores, además introduciendo en el nivel legal rigideces y regulaciones complejas –con reglas generales, excepciones y contraexcepciones– que son propias de la normativa instruccional administrativa más que de la ley o siquiera el reglamento.

Por último, esta reciente modificación, incorporada fuera de su lugar natural, alteró justo el inciso quinto del artículo 9 del Código del Trabajo, que se estimaba el correcto para incidir, como detallaremos más adelante, en una modificación que, en relación a la obligación de escrituración del contrato de trabajo –y no a la de mantención de la generalidad de la documentación de trabajo– contemplase, de modo general, la obligación correlativa de comunicar y registrar las relaciones laborativas en el país.

## 2. Excepciones puntuales y acotadas

No obstante, existen algunas situaciones en que de modo imperfecto o indirecto, o incluso progresivo, se contempla esta obligación de comunicación del inicio

de la contratación en las circunstancias que reseñaremos a continuación, todas en forma coetánea a la escrituración de la correspondiente relación de trabajo.

### a) Respecto del Seguro de Desempleo

Al efecto nos remitimos a lo dicho respecto de la terminación, pues la norma establecida en el inciso 4º y final del artículo 5 de la Ley Nº 19.728 se refiere a ambos extremos temporales, tanto inicio como término, de la respectiva relación laboral.

En tal sentido resulta procedente reiterar tanto lo expuesto a que esta reciente disposición es, aun con sus imperfecciones, el más fiel reflejo de la correcta consagración de las obligaciones registrales de que hablamos en nuestra actual realidad nacional, como lo referido a que tales limitaciones han impedido que, a partir de ella, se logre una aplicabilidad general de esta obligación de comunicación y, menos aun, se estructure el sistema de altas y bajas que se plantea.

Con todo, y como se detallará más adelante, es a partir de esta norma que se abren las mejores perspectivas de establecimiento general de la obligación de comunicación y registro de las relaciones laborativas en el país y, en consecuencia, del definitivo establecimiento del señalado sistema de altas y bajas.

### b) En relación con la negativa del trabajador durante la escrituración del contrato

Este caso es el mencionado en los incisos 3º y 4º del artículo 9 del Código del Trabajo, que contemplan lo siguiente:

*“Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que esta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito. Si el empleador no hiciera uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo (para escriturar el contrato), la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador”.*

Como se aprecia, puede decirse, en primer término, que la figura está construida no como una obligación para empleador, sino más bien como un derecho de

su parte. No obstante, en el fondo se trata de una obligación, pues, en caso de no ejercerse este derecho –o cumplirse este deber– y no darse por terminada la relación, las consecuencias pueden ser doblemente gravosas en contra del empleador.

Por una parte, la falta de escrituración le será imputable y, en consecuencia, le hará acreedor de una sanción de multa, y, por la otra, se aplicará la presunción a favor de las declaraciones que efectúe el trabajador.

Por cierto, cabe tener presente que la situación prevista en esta normativa es, además de especial, de muy escasa ocurrencia, pero cuando acontece, y como consecuencia de las actuaciones administrativas a que da lugar, queda registro de ella ante la autoridad laboral y, por tanto, explica la existencia de esta primera excepción puntual a la señalada regla general en la materia, que no contempla el registro del inicio de las relaciones de trabajo.

c) En relación con el contrato de trabajo especial de los trabajadores agrícolas de temporada

Otra excepción puntual de consagración laboral de la obligación de registro es la prevista en el artículo 94 del Código del Trabajo, que dispone, en lo que importa, en sus dos primeros incisos, lo siguiente:

*“El contrato de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en cuatro ejemplares, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador.*

*Cuando la duración de las faenas para las que se contrata sea superior a veintiocho días, los empleadores deberán remitir una copia del contrato a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su escrituración”.*

Es posible reiterar, de partida, lo ya observado en orden a preguntarse cuál es la razón del Legislador para haber innovado en la habitual exigencia de firmarse en dos ejemplares –uno para cada compareciente–, y, en este caso, además de exigir otro ejemplar para la Inspección –pudo ser una simple copia–, se dispone la suscripción de un cuarto, que no tiene ningún destino conocido<sup>91</sup>.

91 Con todo, suponemos que este yerro legislativo se explicaría por la incorporación coetánea de otra modificación legislativa al Capítulo II del Título II, del Código del Trabajo, de los Contratos Especiales y, en este caso, al de los Trabajadores Agrícolas, que se refería –en el que quedó como artículo 92 bis actual– a las personas o empresas intermediarias

Luego, cabe tener presente las condiciones especialmente restrictivas en que procede esta obligación de comunicación, pues se refiere a los contratos de trabajo agrícola de temporada, por definición transitorios, pero no a todos ellos, sino solo a los que tengan una duración prevista que sea superior a veintiocho días.

Según los antecedentes de la disposición<sup>92</sup>, la finalidad de la misma era, hipotéticamente, aumentar las posibilidades de control –tuición acentuada la hemos llamado– respecto de este tipo de contrataciones esporádicas y transitorias, desplegadas, además, en lugares de más difícil acceso para los fiscalizadores del trabajo.

Sin embargo, contrariamente a lo que pareciere haber discurrido el Legislador con esta disposición, la extrema excepcionalidad y, en consecuencia, la falta de sistematicidad y de procesos administrativos que permitan un eficaz desempeño operativo destinado a favorecer tales objetivos de control mediante este mecanismo registral, han conspirado para que, en la práctica, esta sea una obligación que se incumpla por una cantidad apreciable de empleadores, de un modo además regular o habitual, por lo demás, en un sector de actividad con, pese a los evidentes avances de fiscalización, aun notable informalidad.

Por lo demás, los procedimientos inspectivos actuales no contemplan ningún uso concreto ni procesamiento alguno de esta copia contractual, limitándose las Inspecciones que las reciben a su simple archivo, sin más.

Así, puede reprocharse a la Dirección del Trabajo por la falta de uso concreto de este mecanismo para fiscalizar un sector en el que se concentran todavía, pese a sus evidentes mejoras de los últimos años con el conjunto de la población laboral, la informalidad y otros importantes incumplimientos normativos, pero, estimamos, las causas de fondo de tal ineficacia radican en las imperfecciones con que fue concebido el mecanismo.

En especial, con la decisión de acompañar un documento físico, que no cuenta con un formato ni información estandarizada y es de libre confección

de trabajadores agrícolas que, no obstante no haber quedado incluidas en el párrafo 2º relativo a los trabajadores agrícolas de temporada –a quienes se refiere la norma que comentamos–, tienen habitual presencia en el mismo ámbito en que se presenta esa modalidad de contrato especial. Así, el cuarto ejemplar puede suponerse haber estado pensado para estas empresas o personas intermediarias, cuando concurrieran a la contratación.

92 Incorporada al texto del Código del Trabajo por la Ley Nº 19.250, de 1993.

por las partes<sup>93</sup>, suscrito en grandes volúmenes, de duración acotada y difícil procesamiento y seguimiento.

Pero además por la extrema excepcionalidad con la que, a diferencia del derecho comparado, está concebido, respecto del conjunto de las relaciones de trabajo, lo que provoca una especie de asilamiento operativo que evita su tratamiento y utilización sistemática.

d) En relación con el contrato especial de los deportistas profesionales y actividades conexas

El último caso de excepción en que se contempla en el ámbito laboral la obligación de registro del inicio –más bien de la escrituración– de las relaciones laborales es el contemplado respecto del contrato especial de los *deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas*<sup>94</sup>, en el inciso 1º del artículo 152 bis C del Código del Trabajo, que señala:

*“Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9º, el contrato de trabajo se firmará en triplicado, entregándose un ejemplar al deportista profesional o trabajador que desempeñe actividades conexas, en el acto de la firma; otro quedará en poder del empleador y el tercero se registrará, dentro del plazo de 1º días hábiles de suscrito el contrato, ante la entidad superior correspondiente.”*

Cabe hacer notar que se trata de una situación especialísima, tanto por el muy acotado segmento de trabajadores a que se aplica<sup>95</sup> cuanto por tratarse de una obligación registral de comunicar el inicio de la relación laboral que no se cumple respecto de una autoridad pública, sino que respecto de un sujeto privado, específicamente de la *“...entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena...”*, que el Código del Trabajo define como *“...aquellas*

93 Obviamente, en la práctica, es confeccionado por los empleadores, constituyéndose en un mero instrumento de adhesión para los trabajadores.

94 Esta es la denominación incluida en el título del nuevo Capítulo VI, del Título II, de los Contratos Especiales, del Libro I, del Contrato Individual de Trabajo, del Código del Trabajo, que contiene una detallada regulación y, fue agregado por el artículo 1º, Nº 3, de la Ley Nº 20.178, publicada en el Diario Oficial el 25.04.07

95 Esta normativa, de suyo acotada por su naturaleza de contrato especial, fue diseñada teniendo a la vista la actividad del fútbol profesional, por lo que, pese a los términos más amplios en que se encuentra establecida, respecto de cualquier otra actividad deportiva profesional, en la práctica es la única a la que se aplica, al menos hoy. Así, lo habitual en los demás deportes en los que existe algo de profesionalismo es que no se utilice esta regulación especial, sino que, cuando corresponda, las reglas generales en materia de contratación laboral.

*entidades que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional o local*<sup>96</sup>.

Así, esta obligación particular está prevista, más que para los fines que hemos reseñado respecto de las obligaciones registrales en la normativa comparada, para involucrar en la relación laboral a esa entidad superior, por ejemplo, a los efectos de la obligación de retención que pesa sobre ella, respecto de dineros y pagos a los clubes profesionales que adeuden obligaciones laborales o previsionales a sus trabajadores<sup>97</sup>.

## ALGUNAS CONCLUSIONES RESPECTO DE NUESTRA NORMATIVA ACTUAL

A tenor de lo expuesto, puede darse por establecido lo anticipado en orden a la deficiente y asistemática presencia de las obligaciones registrales de comunicación de inicio y término de las relaciones laborativas en la normativa vigente en nuestro país.

En primer término, pues, en donde debiera estar, en el Código del Trabajo, se omite una referencia clara, sencilla y general relativa a la exigencia de estas obligaciones, deduciéndose ellas, más bien, de la variedad de normas que hemos tratado.

Es más, en relación con la obligación de dar cuenta del inicio de las relaciones laborativas, pese a la consagración de la Ley del Seguro de Desempleo, se carga aun con un criterio legal que en, su momento, estableció, como regla general, la improcedencia de la comunicación y el registro de este acto privado con significativas consecuencias públicas, en contrario a lo habitualmente exigido en el derecho comparado.

Luego, por cuanto la forma en que están concebidas las obligaciones que subsisten es desordenada y dispersa, no dando cuenta de un sistema simple, integrado y coherente y, lo que es peor, desvinculada del cumplimiento de los objetivos habituales con que están previstas en el derecho comparado.

96 En su artículo 152 bis B, letra d).

97 Según lo dispone el artículo 152 bis J, del Código del Trabajo.

Esta desvinculación finalista hace dificultosa la configuración de un sistema y, con ello, la extracción de utilidad práctica a la cuantiosa información, pero de difícil procesamiento, que se genera con las actuales obligaciones, aisladamente consideradas.

Peor aun, la dispersión anotada recarga innecesaria e injustificadamente al sujeto obligado, esto es, al empleador, específicamente en lo que a las diversas obligaciones de comunicar el cese de la relación laboral se refiere, exigiéndole adaptarse y dar cumplimiento a múltiples y duplicados requerimientos, concebidos inorgánicamente y, además, con aun, pese a los avances simplificadorios del último tiempo al adoptarse la tecnología informática, alta carga administrativa.

Además, al no vincularse debidamente el cumplimiento de estas obligaciones con los fines esenciales para los cuales están diseñadas, se produce una falta de retroalimentación hacia todos los actores y sujetos involucrados –empleadores, trabajadores, funcionarios– que impide entregarles una visión clara de la necesidad y utilidad de ellas y, por tanto, de su significativo valor.

Las dificultades y omisiones expuestas contrastan con la amplia y expedita posibilidad de registro y procesamiento de la voluminosa información de que se trata, pues la capacidad informática disponible hace fácil y completamente abordable superar tales desafíos hoy.

## CAPITULO 5

# ALTERNATIVAS DESTINADAS A ESTABLECER SISTEMATICAMENTE LAS OBLIGACIONES REGISTRALES EN CHILE

De lo expuesto en este estudio estimamos claramente establecidas las dificultades y carencias de sistematicidad con que están concebidas estas importantes obligaciones registrales relativas a las relaciones laborativas y, a la vez, la intención de proponer soluciones que permitan afrontar tales problemas y omisiones.

Instaurada que fuere, entonces, la voluntad de impulsar una mayor sistematicidad y claridad en el establecimiento de estas obligaciones registrales, será materia del presente Capítulo ordenar tales propuestas en torno a lo que hemos visualizado como dos opciones que, si bien alternativas, también pudieran concebirse y aplicarse conjuntamente, en lo que correspondiere.

Nos referimos, por una parte, a avanzar en una mayor coordinación y eficacia administrativa en miras a la construcción de un sistema de registro y en la sistematización de estas obligaciones registrales, dentro del marco normativo actualmente vigente, aprovechando las competencias, habilitaciones y mandatos que, todavía parcialmente ejecutados, se encuentran disponibles para tal efecto.

Y, por la otra, a estudiar la propuesta de un proyecto de ley destinado a modificar la normativa vigente y contemplar en ella, en forma precisa y relativamente sencilla, una reformulación general del sistema de obligaciones registrales en el ámbito laborativo.

Con todo, antes de entrar a detallar cuáles serían los contenidos sugeridos en cada caso, analizaremos, respecto de estas obligaciones registrales, la situación del trabajo por cuenta propia y de los trabajadores independientes que lo desarrollan.

## CUESTION PREVIA RELATIVA A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES

Como es sabido, la legislación laboral de un país se encuentra estrechamente vinculada a su legislación relativa a la Seguridad Social, lo que explica que,

en general, ambas normativas sean gestionadas, desde la Administración, conjuntamente en el seno de los Ministerios de Trabajo.

En efecto, en su habitualmente predominante pilar contributivo la Seguridad Social basa su financiamiento en las cotizaciones previsionales que establece con cargo a los trabajadores activos y que, en el caso de los dependientes, recauda por la vía de sus respectivos empleadores.

En la visión tradicional influenciada por los originales seguros sociales obligatorios, de naturaleza exclusivamente contributiva, solo los trabajadores asalariados o dependientes estaban en la obligación de cotizar y financiar las respectivas prestaciones destinadas a cubrir las contingencias respecto de las que se encontraban asegurados.

Sin embargo, progresivamente, con el desarrollo de una Seguridad Social más amplia en cobertura y en financiamiento que los simples seguros sociales obligatorios –ahora con aportes estatales directos en complemento del ámbito contributivo, cubiertos por los impuestos generales–, se han adoptado diversas medidas para la incorporación de los trabajadores independientes o por cuenta propia.

Esta incorporación progresiva de los trabajadores independientes a la Seguridad Social se ha efectuado, principalmente, mediante la posibilidad de afiliarse y cotizar en forma voluntaria y, de modo excepcional, por medio de la obligación pura y simple de efectuar tales aportes.

Esta tendencia inicial es la que había seguido nuestro país en la materia, pues en los antiguos regímenes previsionales gestionados por el ex-Instituto de Normalización Previsional (INP) –hoy Instituto de Previsión Social (IPS)– la regla general era la obligatoriedad solo para los trabajadores dependientes; sin perjuicio de ello había un importante grupo de trabajadores independientes incorporados a través del tiempo en dos modalidades distintas.

Una, con carácter voluntario, a favor de determinados grupos de trabajadores independientes de, relativamente, mayor valía económica que, por esta vía, podían efectuar cotizaciones sobre la base de un ingreso libremente declarado<sup>98</sup>, o continuar efectuándolas en tal condición, después de haber cesado una

relación laboral como dependiente, a efectos de evitar la concurrencia de lagunas previsionales.

La otra, referida a ciertas actividades económicas independientes, de mayor riesgo, incorporadas progresivamente por ley, una a una, y, respecto de las cuales, de optarse por la afiliación al sistema y acreditarse actividad, existía la obligación de efectuar cotizaciones y, por tanto, deuda previsional en caso de no satisfacerse tal exigencia<sup>99</sup>.

En ambos casos, como puede deducirse, se requiere, para poder cotizar como independiente, una específica habilitación legal aplicable, en consecuencia, solo a casos determinados.

Por su parte, en el régimen previsional de capitalización individual previsto en el D.L. 3.500, de 1980, y dada la naturaleza esencialmente contributiva del sistema, los trabajadores independientes, de cualquier naturaleza, tienen la posibilidad, sin restricción alguna, de efectuar cotizaciones en forma absolutamente voluntaria. Ello, incluyendo por ejemplo la posibilidad de no desempeñar ninguna actividad laborativa e igualmente efectuar tales cotizaciones, o de continuar o discontinuar el pago –no existe el concepto de laguna previsional en este caso– con completa discreción en un mes respecto de otro.

Sin embargo, la tasa de incorporación de los trabajadores independientes al conjunto del sistema previsional ha sido, hasta la fecha, muy baja<sup>100</sup> y ello se ha constituido en uno de los problemas para afrontar los nuevos desafíos de cobertura y densidad de cotizaciones y, finalmente, de cobertura de la Seguridad Social en el país, indicadores que no han podido reflejar los saltos esperables para nuestro creciente nivel de desarrollo.

En efecto, cada vez más se tiene conocimiento y conciencia de la gran heterogeneidad del trabajo por cuenta propia que en un agregado de inverosímil dispersión reúne a sectores socioeconómicos completamente diferentes y hasta opuestos. Junto a los profesionales liberales, los empresarios o incluso aquellos que viven de las rentas, se incluyen amplios sectores de trabajadores ligados a la pobreza, la informalidad, el pequeño emprendimiento,

98 Por ejemplo, abogados, empresarios de imprentas, etc.

99 Era el caso, por ejemplo, de taxistas, pescadores artesanales, artistas circenses, etc.

100 No supera el 5% del total de cotizantes efectivos, considerando a la casi totalidad que está en el sistema de capitalización individual, y al pequeño saldo que se mantiene en los regímenes previsionales antiguos administrados por el ex-Instituto de Normalización Previsional (INP), hoy Instituto de Previsión Social (IPS).

o las trayectorias laborales precarias, que implican el tránsito habitual entre el trabajo dependiente, normalmente transitorio, el trabajo en la informalidad, y el trabajo autónomo<sup>101</sup>.

Y, con ello, ha crecido la conciencia de la necesidad de cobertura y protección de la Seguridad Social respecto de dichos trabajadores precarios, en forma tal que, al menos durante sus lapsos de trabajo activo y productivo, y sin perjuicio de las prestaciones subsidiarias o solidarias financiadas vía impuesto a que tengan derecho, contribuyan al financiamiento del sistema, con las respectivas cotizaciones.

De igual modo con aquellos trabajadores por cuenta propia que, aun no siendo, por su mayor autovalía económica, tradicionales usuarios de la seguridad Social, esta busca integrarlos como una especie de piso protector ante cualquiera de las contingencias que cubre, y que, con los avatares de la existencia, pudieran igualmente requerir.

En otras palabras, la tendencia hacia la universalidad de la Seguridad Social avanza con claridad, integrando sistémicamente ambos polos de financiamiento y organización, contributivo y vía impuestos, originalmente alternativos. Y, en este proceso, se desdibuja por completo la tradicional distinción, para estos efectos, entre trabajo dependiente y trabajo autónomo, estando ambos cubiertos y ambos obligados al financiamiento contributivo.

Por cierto, recogiendo esta tendencia, la Ley N° 20.255, de 2007, de la Reforma Previsional, establece una gradual incorporación del trabajo independiente a la obligación de cotizar<sup>102</sup>. En una primera etapa, que ya comenzó su vigencia, se contempla la posibilidad general de efectuar voluntariamente cotizaciones completas a todo el ámbito de la seguridad social, agregando, a los ya incluidos ámbitos previsional y de salud, los de salud ocupacional, esto es, el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contemplado en la Ley N° 16.744.

Luego se contempla una gradualidad que conduce a la plena obligatoriedad respecto de un número amplio de estos trabajadores independientes,

101 Como bien se refleja en el Cuaderno de Estudio N° 18, de 2003, de la Dirección del Trabajo "Trayectorias Laborales: La certeza de la incertidumbre", de Helia Henríquez Riquelme y Verónica Uribe-Echeverría Bustos.

102 Artículo 86 y siguientes de la Ley N° 20.255 de Reforma Previsional, Título V, "Sobre la obligación de cotizar de los trabajadores independientes", artículos 86 y siguientes, que contemplan diversas modificaciones al D.L. 3.500 y otros cuerpos legales.

aun cuando su universo preciso dependerá, además de la definición legal adoptada y de las eventuales aclaraciones o modificaciones que experimente, de las interpretaciones administrativas que se vayan efectuando respecto de aquella<sup>103</sup>.

Hemos efectuado esta referencia a los trabajadores independientes, por cuenta propia o autónomos, pues en la sistematización de las obligaciones de registro del inicio y término de las relaciones laborativas sostenemos la necesidad de, en general, no efectuar distinciones significativas al establecerlas respecto de estos trabajadores autónomos, en forma, en definitiva, análoga a la que se aplique respecto de los trabajadores dependientes.

Es más, reiterando lo ya dicho, en este estudio hemos utilizado la expresión relaciones laborativas, precisamente como una expresión genérica que busca integrar tanto al trabajo dependiente como al autónomo, al menos el que deba efectuar cotizaciones previsionales según la nueva normativa que está entrando en aplicación.

### **EN PRIMER TERMINO, UNA OPCION APARENTEMENTE MAS SENCILLA, POR LA VIA DE LA MAYOR COORDINACION ADMINISTRATIVA A PARTIR DE NORMATIVA EXISTENTE**

Esta alternativa supone el reconocimiento, a nuestro entender evidente en correspondencia lo recapitulado en este estudio, de que, aun dispersas y con dificultades de diseño y sistematicidad, y, en particular, teniendo a la vista la disposición relativa al Seguro de Desempleo, las obligaciones registrales relativas a la comunicación de inicio y término de las relaciones laborativas se encuentran establecidas y, en lo esencial, vigentes en la normativa legal del país.

Ello permite, entonces, que, ante la voluntad de perfeccionar el sistema y alcanzar los significativos objetivos y logros a los que está asociado en las experiencias comparadas, la Administración cuenta con un relativamente amplio espacio de competencia y autorización, de acuerdo con sus propios fines, para abordar tal tarea.

Para tales efectos cuenta por ejemplo, y en forma privilegiada, con la habilitación que le entregan los principios de eficacia, eficiencia y coordinación en la

103 Ley N° 20.255, de Reforma Previsional, artículo vigésimo noveno transitorio.

actuación administrativa, contemplados expresamente en nuestro Derecho en Ley de Bases de la Administración del Estado<sup>104</sup>, y que le permite asociar las competencias y gestiones de diferentes servicios públicos, en la prosecución de fines comunes de servicio a los ciudadanos.

Con mayor razón estando asistémica y defectuosamente contempladas estas obligaciones registrales, es deber de la Administración tratar de superar tales defectos y problemas y arbitrar las medidas conducentes a dicho objetivo.

En una generalidad de casos, del que este no es la excepción, se estima que ha sido una combinación entre los objetivos de mejora de la atención hacia los ciudadanos –propios de la llamada *Modernización del Estado*– y la disponibilidad de las nuevas potencialidades de la tecnología informática, los principales aspectos que explican los sucesivos procesos de mejora y, logrados, su impulso hacia nuevas cotas de coordinación administrativa, antes desconocidas o descartadas dentro de una concepción estrecha de competencia de cada servicio o entidad pública, concebida por separado<sup>105</sup>.

Así, considerando que en la forma en que las obligaciones registrales que estudiamos están hoy referidas, en especial las relativas a la terminación de las relaciones laborales, a distintas entidades o autoridades públicas según la posibilidad de participación desagregada de diferentes ministros de fe o intervinientes, solo la disponibilidad de tal tecnología informática ha hecho posible que los esfuerzos sostenidos de coordinación entre estas entidades, destinados a estandarizar y recuperar la información recogida fragmentariamente por cada una de ellas, haya alcanzado las condiciones de coherencia y agregación que exhiben ahora y que, en proyección, es posible, por esta vía administrativa, seguir mejorando.

Para el sujeto obligado este proceso de mayor coordinación en la recepción, el registro y el procesamiento de la información, sería virtualmente transparente y sin impacto, pues, aun respecto de un ámbito muy focal como el del seguro de Desempleo, estando ya establecido su deber de comunicación, lo único que habría que hacer es traspasar o extender el ámbito y uso de la respectiva información, que debe ser suministrada a un ente particular, a los entes públicos

104 Artículo 3 inciso 2° de la Ley Nº 19.653, Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado.

105 Por ejemplo, por medio de proyectos como los de "Ventanilla única para las PYMES", o de "Plataforma Integrada de Servicios del Estado" (PISE), en los que ha estado integrada la información, en lo que a la Dirección del Trabajo se refiere, relativa a las cartas de aviso de término de los contratos de trabajo.

que pueden dar cumplimiento a la finalidad de establecer con ella el sistema de altas y bajas laborales y previsionales que se propone.

Sin embargo, las limitaciones de esta vía o estrategia administrativa son también importantes.

Primero, por cuanto la mejoría de la situación queda entregada, en lo sustancial, a una voluntad variable de parte del órgano administrativo que, con apreciaciones no necesariamente estables o consistentes, pudiera entenderse llamado a efectuarla o liderarla<sup>106</sup>.

Por otra parte, pues concurren las limitaciones propias de los resultados también variables y de los cambiantes estados de la coordinación y eficiencia alcanzada en el tiempo, que no necesariamente pueden mantenerse o acrecentarse, si no también deteriorarse<sup>107</sup>.

Finalmente, las posibilidades de conflictos o impugnaciones de algunos de los involucrados o propietarios de la información de que se trata, aun puntuales, son superiores en el caso de ejercicio de meras facultades administrativas sustentadas en la potestad reglamentaria normativa, en la interpretación pertinente, o en las simples facultades de ejecución, en comparación a las esperables en un escenario de normas legales claras y precisas<sup>108</sup>.

En consecuencia, aun teóricamente posible y abierto y, por ende, con obligación de transitar por él en pos de las finalidades que estiman deseables al tenor de lo expuesto, la entidad de estas limitaciones y riesgos hace relativamente inestable o difícil el avance y consolidación de esta vía administrativa para, en las actuales condiciones, establecer el sistema de altas y bajas de las relaciones laborativas que se plantea.

106 En concreto, distintas gestiones directivas en la Dirección del Trabajo, o en el resto de los Servicios o autoridades intervinientes en la captura de la información de que se trata, pueden tener apreciaciones diferentes sobre su utilidad o pertinencia, particularmente cuando estamos en ausencia de un sistema consolidado de información y, por tanto, de lo que se trata es de promover, en mayor o menor grado, su conformación.

107 Ello ya ha sucedido en el pasado, pues basta que se relajen o exijan los sistemas de captura agregada de la información relativa a finiquitos suscritos ante Oficiales del Registro Civil y, particularmente, ante la gran cantidad de Notarios plenamente independientes unos de los otros, para que la frecuencia y calidad de la información relativa al particular se vea inmediatamente afectada o impactada.

108 En especial por la concurrencia de importantes bienes jurídicos en estas materias, como el cuidado y protección de la vida privada y los datos personales, en especial los sensibles, que están eventualmente involucrados.

## **ALTERNATIVAMENTE, UNA OPCION MAS CLARA Y SISTEMICA, POR LA VIA DE UNA MODIFICACION LEGAL. SU CONTENIDO SUGERIDO**

Precisamente son las limitaciones de la que denominamos vía administrativa, las que nos conduce a recomendar la exploración de una alternativa distinta, cual es la de una modificación normativa de carácter eminentemente procedimental, que, lejos de consagrar nuevos derechos y obligaciones, lo que persigue es sistematizar y mejorar la forma en que están ya actualmente establecidos.

Este eventual proyecto de ley pudiera, teniendo a la vista la experiencia comparada que hemos analizado, ordenarse en torno a las siguientes consideraciones que, denotando sus características principales y poniendo el acento en facilitar su viabilidad, podrían servirle de fundamento:

### **a) La pertinencia y relevancia de los objetivos básicos del sistema registral de datos administrativos que se plantea**

Conforme dicha experiencia comparada habría que señalar que la comunicación y registro del inicio y término de las relaciones laborativas implica la atención y satisfacción de significativos objetivos sociales vinculados, según lo expuesto, a la disponibilidad de datos más precisos y accesibles, en forma económica y confiable, acerca de importantes variables del mercado de trabajo; a la posibilidad de evaluar las políticas públicas en el ámbito laboral y previsional, y, también, a mejorar el control de cumplimiento y efectividad de los derechos y obligaciones preexistentes, en dichas áreas.

### **b) La definición de tratarse de una modificación procesal y no sustantiva**

En efecto, conforme lo dicho, a diferencia de los proyectos de ley que se refieren a aspectos, aun acotados o marginales, de carácter sustantivo, en el sentido en que contemplan un cambio –normalmente de aumento o mejora– en la concepción de los derechos y obligaciones correlativas, este proyecto debería fundarse en un impacto neutro en esta materia debido, entre otras cosas, a su altísimo fundamento técnico, destinado, más bien y de la misma manera que los objetivos enunciados, teniendo a la luz la experiencia comparada, a aumentar el conocimiento del mercado de trabajo y a facilitar el control regulatorio del cumplimiento de la normativa sustantiva que se encuentre en actual vigencia.

Normalmente estos proyectos de ley, de carácter técnico-procesal, son menos rentables desde el punto de vista político, en atención a la menor popularidad que puede asociarse respecto de sectores sociales globales o específicos. Pero, a la vez, habitualmente generan, también, menos rechazo o prejuicios al abordar la discusión respecto de su mérito o pertinencia.

En consecuencia, debiera explicarse con claridad esta característica procesal que no persigue alteración alguna, para aumentar o restringir, del cuerpo de derechos y obligaciones de fondo, existentes, en materia laboral y previsional, entre los involucrados o las partes de las relaciones laborativas.

### **c) La precisión en torno a que, más que establecer nuevas obligaciones, se trata de sistematizar las existentes y, a lo sumo, reponer una de ellas, la relativa a dar cuenta del inicio de todas las relaciones de trabajo.**

Así, se trataría simplemente de mantener la obligación ya establecida respecto del Seguro de Desempleo y ampliar su ámbito de aplicación, a la vez que de armonizar y sistematizar las dispersas y hasta duplicadas obligaciones registrales existentes en la actualidad, a objeto de constituir las en un todo coherente que facilite el cumplimiento de los objetivos expuestos.

Ello podría darse, a su vez, mediante dos vías.

La primera, y formalmente más sencilla, pero de menor alcance y precisión, pudiera hacerse modificando el artículo el inciso 4º y final del artículo 5 de la Ley Nº 19.728, sustituyendo “...a la Sociedad Administradora...”, por “...a la Dirección del Trabajo...”.

Sin embargo, si bien esta muy simple modificación supondría, de conocer las capacidades y competencias de la Dirección del Trabajo, un gran impulso habilitador en pos de la constitución del sistema de altas y bajas que propugnamos, igualmente quedarían algunos aspectos inconsistentes o deficitarios, en especial a los grupos de trabajadores a los que no se aplica el seguro de desempleo, incluyendo entre estos a los autónomos.

Por lo anterior, estimamos que lo técnicamente más correcto, aun más complejo de fundamentar, es promover la modificación de las normas pertinentes contenidas en el cuerpo de aplicación general, cual es el Código del Trabajo, según se detallará más adelante.

Por otra parte, en algunos aspectos incluso se prevé simplificar tales obligaciones en beneficio del principal sujeto obligado, cual es el empleador respecto de sus trabajadores dependientes, en especial de aquellos que dan cumplimiento generalizado a la normativa laboral y previsional. Ello, en primer término, evitando la duplicidad y carga innecesaria que estas causan en la actualidad y, además, contemplando la disponibilidad de medios de reporte expeditos y no presenciales, mediante la vía informática remota y el uso de reportes estandarizados y con alto grado de automatismo.

Todos mecanismos tecnológicos que, por lo demás, facilitan sustancialmente el almacenamiento y procesamiento de la respectiva información.

#### **d) La competencia y la plena capacidad de la Dirección del Trabajo para establecer el sistema de registro planteado**

El proyecto debería dar cuenta de la actual competencia de la Dirección del Trabajo para, superando las dificultades y carencias expuestas en este estudio, recoger, registrar y procesar la información de que se trata y, por ende, conforme sus capacidades operativas, aprovechar en plenitud la eventual adopción del perfeccionamiento legal que se plantea, posibilitándole establecer el sistema de registro de altas y bajas laborales y previsionales que hemos estudiado.

Lo anterior, sin afectar en modo alguno, en lo que a la terminación de las relaciones dependientes se refiere, la posibilidad de concurrencia de distintos ministros de fe, adicionales a los inspectores del trabajo, sin perjuicio del fortalecimiento de los mecanismos de coordinación actualmente ya instalados, a objeto de verificar la efectividad y consistencia de la información relativa al señalado sistema.

#### **e) La indicación del impacto esperado en las personas y actores sociales involucrados**

Sin perjuicio de que, en su carácter procesal, este impacto es, por definición, moderado, pues además de simplemente reforzar una obligación, en lo sustantivo, ya existente no afecta la matriz de obligaciones y derechos sustantivos previstos en el ámbito laboral, sería del todo conveniente evidenciar la generalizada ganancia que pudieran obtener las personas y actores sociales involucrados o, lo que es lo mismo, la falta de afectación de sus intereses legítimos.

Entre las personas o actores sociales involucrados a que nos referimos se cuentan, específicamente, trabajadores, empleadores, sus respectivas organizaciones, las autoridades administrativas y entes gestores en los ámbitos laboral y de Seguridad Social, y la sociedad en su conjunto.

Respecto de los trabajadores involucrados en estos avisos, habría que distinguir los dependientes de los por cuenta propia.

Los primeros, ajenos a las obligaciones de que se trata –las que recaen, como la mayoría de las obligaciones laborales y previsionales, en el titular de las facultades de administración dentro de la empresa, cual es el empleador–, resultan, sin embargo, beneficiados por la mayor posibilidad de control de cumplimiento normativo de los derechos laborales y previsionales establecidos a su respecto. En especial en lo que al más trascendental e impactante de estos derechos se refiere, cual es al relativo a la oportuna y adecuada formalización de la respectiva relación laboral, pues de ella se desprende el reconocimiento pleno, con nitidez y menor conflictividad, de todos los demás derechos vinculados a la condición de trabajador dependiente.

Es precisamente por esta estrecha relación con la formalización que se asocia con habitualidad el cumplimiento de las obligaciones registrales de inicio de las relaciones de trabajo a la posibilidad de control eficiente de la informalidad laboral y previsional, principal flagelo a detectar y eliminar o disminuir en la obtención de grados crecientes de trabajo decente.

En relación con los trabajadores por cuenta propia, se ratificaría la procedencia de estas obligaciones registrales respecto del inicio y término de sus actividades laborales como condición de surgimiento de la aplicación a su respecto de la normativa de índole previsional y de Seguridad Social en general y, a la vez, de sujeción a los mecanismos de control del buen uso de las prestaciones a que podrían acceder conforme dicha cobertura.

Además, los empleadores verían racionalizadas las exigencias de escrituración, formalización y comunicación del surgimiento y terminación de las relaciones de trabajo en relación con los trabajadores que contraten, previéndose, además de una mayor propensión y control de la formalización, una menor conflictividad en tales hitos, por el cumplimiento más preciso y rutinario de estas exigencias. En consecuencia, para ellos, como principal sujeto obligado, incluso la moderada ampliación prevista al reponer la obligación general de comunicación del inicio de las relaciones laborales de sus dependientes debiera entenderse balanceada y compensada con la simplificación y expedición en la forma de reportar tales datos, con cargo a mecanismos virtuales, de acceso

informático remoto, y mediante reportes estandarizados, de fácil llenado, incluso respecto de importantes números de trabajadores simultáneamente.

Por tanto ningún empleador, menos aun los dispuestos al cumplimiento sustantivo de la normativa vigente y de los derechos y obligaciones que consagra, debiera verse afectado negativamente por esta modificación y, por el contrario, debiera exponerse en su favor la mayor posibilidad, con la mayor formalización promovida, de asesoramiento temprano para facilitar dicho cumplimiento y, a fin de cuentas, una importante disminución en la conflictividad laboral en torno al incumplimiento y el impacto azaroso y significativo en los costos laborales que ello puede acarrear.

Debe subrayarse en este sentido la obligación del ente público receptor de la información, establecida en el texto legal, de contemplar mecanismos administrativos expeditos y simplificados para efectuar estos reportes, limitando al máximo la carga administrativa asociada a los mismos. Así, por ejemplo, debe contemplarse el establecimiento de formatos estandarizados y de fácil llenado mediante programas informáticos de apoyo, con alternativas de recepción tanto presenciales como, principalmente, no presenciales, por medios electrónicos en los que, no obstante, pueda constar con seguridad la identidad del remitente, según la disponibilidad normativa y tecnológica actualmente existente<sup>109</sup>.

La Dirección del Trabajo, como el ente administrativo a cargo de la recepción, almacenamiento y procesamiento de la información contará, por ello, con mayores posibilidades de efectuar las labores de difusión, asesoramiento y control normativo, en especial respecto de los procesos de constitución y formalización de las relaciones laborales, tanto como los de terminación de las mismas; y, a la vez, con las facilidades para conformar el sistema de altas y bajas que se propugna.

Por cierto se espera, para ello, el desarrollo de una relación estrecha con los demás entes administrativos competentes en los diversos aspectos complementarios, en especial las entidades previsionales o de Seguridad Social, ya sean públicas o privadas, en lo que al registro fiel y disponibilidad legal de la información del trabajo protegido se refiere.

109 Sin perjuicio de la posibilidad de firma electrónica, simple o avanzada, nos referimos, con mayor simpleza y economía al sistema informático de comunicación que involucra el manejo de cuentas de usuario y claves secretas para todo empleador que se inscriba como usuario de la Dirección del Trabajo, y que se encuentra hace ya largo tiempo disponible y en uso por ya gran cantidad de empleadores.

## f) La idea matriz y contenido esencial del proyecto

Considerando lo expuesto, el objetivo básico del proyecto sería la sistematización de las obligaciones de registro, tanto de inicio como de término, actualmente existentes, unificándolas en un solo mecanismo general y uniforme, en la búsqueda de la mayor simpleza y automatismo posibles, evitando cualquier duplicidad innecesaria.

**1. En lo relativo a la obligación de comunicar el inicio de la relación laboral dependiente**, se sugiere asociarla a la misma oportunidad y plazo establecidos para la escrituración del respectivo contrato de trabajo, prevista en el artículo 9 del Código del ramo.

Esta asociación, además de evitar la duplicidad, permitirá un nuevo escenario en el que el eje de la formalización se desplaza desde la citada escrituración a la de la obligación de comunicación que se repone legalmente al darse curso a la propuesta efectuada.

Ello permite superar la deficiencia de seguimiento y exposición, y por ello de control, que ineficientemente implica hacer descansar en la escrituración el momento de la formalización, hito clave y angular para la relación de trabajo y para los derechos y obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador en relación con el componente de orden público y normas indisponibles y mínimas que caracteriza, en el interés social que concurre, al Derecho del Trabajo.

Se debe tener en cuenta, para dudar del poder formalizador de la escrituración, que ella se produce en un contexto de total privacidad y desconocimiento social, sumado a un desequilibrio extremo entre el empleador que provee del empleo y el trabajador, que lo requiere; y, además, acerca de fechas y condiciones siempre carentes de certeza y, si hay conflictividad en torno a ellas, de difícil prueba.

Por dichos defectos, el sistema de formalización vía escrituración, al menos en comparación con el de comunicación y registro, incide sobre mayores dificultades de control de la informalidad laboral y previsional y, por tanto, mayores niveles de este incumplimiento generalizado y radical de la normativa.

Por el contrario, el sistema de comunicación y registro, por cierto, no por sí solo, sino que acompañado de otros mecanismos de control complementario –como sucede con el de escrituración–, previsiblemente produce mejores resultados en el control de cumplimiento propio de la formalización.

Ello, pues se trata, evidentemente, de un mecanismo de exposición social, mucho más objetivo y fácilmente contrastable a partir de la fecha cierta y mayores probabilidades de certeza del contenido efectivo de la relación laboral que se declara.

Así, al unir la escrituración con la obligación de declaración y registro, además de evitarse la duplicidad y las cargas innecesarias respecto del sujeto obligado, evidentemente se potencia, de modo sustancial, el objetivo formalizador de las relaciones de trabajo.

Por lo demás, con la misma finalidad de simpleza y mínima carga al sujeto obligado, se plantea que la obligación de comunicación se cumpla con la sola remisión de un reporte con los datos básicos de la relación formalizada, y, por tanto, sin que sea necesaria la remisión de una copia del respectivo contrato escriturado, el que simplemente queda en poder de las partes, como hasta ahora, salvo en los casos en que la normativa especial exija, adicional y excepcionalmente, su acompañamiento.

En efecto, el acompañamiento generalizado de copia del contrato, además de innecesario, se estima inconveniente, tanto desde la perspectiva del empleador, respecto del que pudiera resultar un control más recargado e invasivo de lo requerido, cuanto del ente público receptor de la comunicación, por las mayores dificultades de rescate, registro y procesamiento de datos, que la desestandarización y exceso de información del documento fuente implican.

Además, lo más razonable parece ser optar por el modelo de mero registro, sin contemplarse ninguna revisión coetánea, ni autorización previa, que sea ajena al simple acompañamiento y depósito de la información de que se trata.

Ello conduce a direccionar el uso de tal información hacia la despersonalización, ya sea completa, en lo referido a la generación de las estadísticas necesarias y útiles para el seguimiento del mercado de trabajo, o parcial, respecto de las potencialidades de control, ejercidas también de modo sistémico y tecnificado, mediante el procesamiento informático de los datos, excluyendo, por tanto, cualquier revisión caso a caso, que, además de ineficiente, retarda y complica innecesariamente la respectiva obligación registral.

**2. En el caso del informe de las terminaciones de relaciones laborales** y con la misma finalidad de sistematización y sencillez, se sugiere simplemente modificar la obligación contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, de remitir copia del aviso de despido aplicable hoy respecto de la mayoría de

las causales de terminación –en número y cantidad de casos–, por la nueva de comunicar el empleador todas las terminaciones, ocurridas en virtud de cualquiera causal invocada por sí mismo o por el trabajador.

Con todo, pudiera haber alguna alternativa más moderada y parcial de introducir la nueva obligación de comunicación de la terminación –dirigida al ente público– manteniendo la de dar aviso del despido –dirigido al trabajador con copia a la Inspección del Trabajo– para los casos en que se requiere actualmente, pero ello se estima inconveniente a la luz de la duplicidad innecesaria entre ambas obligaciones, principalmente en perjuicio del sujeto obligado y también del ente público receptor de la información.

En cualquier evento se plantea la misma lógica predicha de excluir toda revisión o autorización, salvo en lo relativo al estado de las cotizaciones previsionales, en conformidad a la normativa actualmente existente respecto a las cartas de despido y, en especial, a los finiquitos que se suscriban.

#### **g) Definición opcional en torno a incluir también la obligación de actualización de la información relevante durante la vigencia de la relación laboral**

Establecida que esté la obligación de comunicar y registrar el inicio de las relaciones de trabajo, surge la inquietud de optar por contemplar también un eventual mecanismo de actualización de tal información a objeto de que, en la afirmativa, el registro vaya reflejando los cambios, al menos significativos, que esta vaya experimentando en el tiempo, en particular en los casos de proyección indefinida o muy prolongada, tras ello parte de dicha información razonable y progresivamente va perdiendo fidelidad.

Con todo, es importante tener presente, como en su oportunidad señalamos, que el transcurso del tiempo, no afecta la condición básica de estar vigente la relación de trabajo respectiva, la que, producido el aviso de inicio o alta, se sostiene y presume hasta que no se reporte la correspondiente baja o aviso de término.

En consecuencia, gran parte de la enorme utilidad del sistema de altas y bajas se justifica de modo suficiente en torno a la posibilidad de esta combinación binaria entre estar o no vigente una determinada relación de trabajo, sin atender por necesidad a otros aspectos secundarios referidos a las condiciones o contenidos esenciales de las respectivas relaciones laborales.

Considerando, entonces, que lo principal es sistematizar y reponer en lo pertinente estas obligaciones registrales de inicio y término, de tal forma de poder constituir el mecanismo de registro de las altas y bajas de que se habla, resulta secundario, en comparación con este núcleo esencial, el mecanismo de actualización que se resuelva implementar o no respecto de los contenidos concretos de cada relación de trabajo en particular.

Por tanto, lo importante es concentrarse en establecer con nitidez las obligaciones registrales de inicio y término, y, sin poner en ningún momento en entredicho o riesgo tal objetivo, abrir la discusión acerca de algún mecanismo de actualización, según las diversas alternativas que se expongan y se estén en condiciones de proponer y resolver.

Ello, por cuanto para que se nos entienda bien es obvio reconocer que la información relativa al contenido básico de cada relación de trabajo, y su relativa actualización, se constituye en una fuente muy potente y privilegiada de conocimiento del mercado de trabajo y, por cierto, más profunda que la mera referencia a la vigencia o no de cada una de tales relaciones, con arreglo a las condiciones vigentes a su inicio. Lo que decimos es que esta información, de inmenso valor, es secundaria respecto de la información más valiosa aun, que es la referida a la condición de vigencia, inicio y término, de las señaladas relaciones de trabajo.

Sin embargo, esta posibilidad de actualización de la información esencial de cada relación de trabajo no puede entenderse ni estudiarse solo desde el punto de vista del enorme valor para generar estadísticas de calidad respecto del mercado de trabajo sin atender el impacto que, en forma de carga administrativa, puede provocar en el sujeto obligado.

Así, por ejemplo, si no estuviere en discusión el mecanismo de altas y bajas y este ya se aplicare en plenitud, y solo estuviéramos pensando en la gran calidad y cantidad de datos administrativos que extraer, no habría por qué limitarse para establecer un reporte relativamente amplio de aspectos que se estimaren relevantes de cada relación de trabajo –incluso asociando tal reporte a una especie de cuestionario de encuesta– y, además, exigir al sujeto obligado –normalmente el empleador y, además, el trabajador por cuenta propia– que actualice dicha información, por ejemplo, todos los meses.

No obstante, no concordamos con un nivel de exigencia como este que, por privilegiar la disponibilidad de información, pudiera, por la gran carga administrativa que conlleva, conspirar contra el establecimiento mismo del sistema de altas y bajas o contra su uso adecuado y estabilidad.

Pero como convenimos en lo valioso de la información secundaria de que estamos hablando, planteamos la posibilidad de un moderado y razonable proceso de actualización de la información proporcionada originalmente en las altas o avisos de inicio, mediante dos vías.

La primera, de responsabilidad netamente de la Administración, la que, sin recargar al sujeto obligado, puede contar con una gran cantidad de información de contraste, y también de actualización respecto de la originalmente expuesta, por el simple expediente de rescatar y procesar la contenida en las planillas de declaración-pago de cotizaciones previsionales.

En efecto, estas planillas tienen una frecuencia alta, mes a mes, y contienen información relevante respecto, por ejemplo, de la remuneración efectivamente pagada y por la que se cotiza, la que probablemente es el principal dato de esta información secundaria a la que nos hemos venido refiriendo.

La otra vía consiste en contemplar, esta vez de cargo del sujeto obligado, una carga de actualización con periodicidad extensa, por ejemplo, solo anual, en correspondencia con la obligación de actualizar el contrato previsto en el artículo 11 del Código del Trabajo<sup>110</sup>. Ello, nuevamente en la lógica de evitar la duplicidad y la recarga innecesaria, involucra la asociación y armonización de la nueva obligación de actualización con una obligación preexistente de similar naturaleza y exigencia.

En efecto, de acuerdo con la señalada disposición del Código del Trabajo, aun cuando las variaciones o modificaciones contractuales hayan podido producirse en el curso del año, y debieran constar, por regla general –con la excepción parcial de la reajustabilidad de las remuneraciones–, en cláusulas al dorso o anexos al contrato, al menos una vez al año todas dichas variaciones debieran escriturarse y actualizarse en el respectivo contrato de trabajo.

Oportunidad, entonces, asociada a la que se plantea incorporar el moderado deber de actualización que sugerimos establecer, en complemento y con

110 Artículo 11 del Código del Trabajo, que señala: *“Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo. No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos de trabajo o fallos arbitrales. Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes”.*

el objeto de mantener relativamente al día la información contenida en la comunicación del inicio de la respectiva relación de trabajo.

Por supuesto, y en la lógica de mínima carga administrativa para el sujeto obligado, en caso de tratarse de varios trabajadores dependientes respecto de los cuales informar respecto de estas eventuales variaciones, dicha actualización podrá efectuarse en conjunto para todos los vigentes, en una misma época o fecha. Además, con el mismo objeto, de no haber existido variaciones significativas en el lapso anual de que se trata, simplemente bastará con así señalarlo, o incluso podrá así suponerse de la sola ausencia del reporte de actualización, sin tener que reiterar la vigencia de la información preexistente.

#### **h) Contenido básico de los avisos de inicio, actualización y término**

Esta es una materia que, por definición y debido a su carácter de detalle y eventualmente adaptable, queda sujeta a la potestad reglamentaria o, incluso, a la regulación administrativa del ente encargado de la recepción y registro de las respectivas comunicaciones.

Sin embargo, es posible señalar que dicho contenido se asocia, en lo sustancial, con las cláusulas esenciales del contrato de trabajo previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo. En consecuencia, tales reportes debieran dar cuenta, en mayor o menor medida, de los siguientes aspectos:

- Individualización y caracterización básica de las partes. Es decir, empleador y trabajador si se trata de trabajo dependiente; o trabajador solamente, si se trata de trabajo por cuenta ajena.
- Fecha del inicio de los servicios. Se trata del dato clave a partir del cual se entiende el alta del respectivo trabajador en relación con el correspondiente vínculo laboral.
- Lugar de la prestación de los servicios. Específicamente, región, comuna, dirección.
- Indicación de los servicios. Con indicación del área de actividad económica, categorización profesional o jerárquica y alguna otra.
- Jornada de Trabajo. Específicamente la duración semanal o mensual, y excepcionalmente puede ser de modo simplificado la distribución semanal o mensual.
- Remuneración o ingresos. Monto mensual, fijo o estimativo, según el tipo de remuneración –o ingreso en el caso de los independientes–, fijo, variable o mixto.

- Duración estimada de los servicios. Ya sea indefinida, o determinada.

#### **i) Definiciones de técnica legislativa. Normativa mínima y específica a intervenir**

En el aspecto específico de la mejor técnica legislativa para concretar una eventual modificación legal como la expuesta se sugiere concentrarse en la intervención de solo tres artículos específicos, 9, 11 y 162 del Código del Trabajo.

En primer lugar, en el artículo 9 del Código del Trabajo, especialmente en relación con la comunicación y registro del inicio de las relaciones laborales, en atención a la definición propuesta de vincular esta obligación a las de escrituración y formalización.

En concreto, se modificaría el inciso 2º actual para integrar, junto a la obligación de escrituración, la de comunicación, dentro del mismo plazo y con los mismos apercebimientos que aquella; y el inciso 5º, para incluir la referencia a la Dirección del Trabajo como ente receptor de la comunicación de inicio o alta, estando dicha entidad obligada al debido archivo y procesamiento de la información y a contar con un mecanismo expedito de recepción de la misma, que incluya medios virtuales y simplificados. Finalmente se sugeriría agregar un inciso 6º para hacer referencia e integrar a esta obligación a los trabajadores independientes o por cuenta propia que quieran o deben efectuar cotizaciones previsionales, en conformidad a la normativa aplicable al efecto.

En segundo lugar, y con la misma lógica, en el caso de las terminaciones de las relaciones laborales dependientes debiera intervenir el actual artículo 162 del Código del Trabajo, modificando algunos de sus incisos para, haciendo un pareo con la obligación de comunicar el inicio de las relaciones de trabajo, se establezca la pertinencia de la comunicación de término a la Inspección correspondiente, respecto de la totalidad de ellas.

Para ello, sin perjuicio de mantener la procedencia de la carta de despido al trabajador respecto de solo algunas de las causales de terminación, se plantea vincular esta obligación con la de comunicación, de tal forma de evitar, a favor del sujeto obligado, cualquier duplicidad en la materia.

En otras palabras, la comunicación de la terminación de la relación de trabajo dependiente se entenderá al satisfacer la comunicación de la copia de la carta de despido.

Otros aspectos como la posibilidad de intervención de distintos ministros de fe en el eventual finiquito que se suscriba, se mantendrían sin alteración alguna.

Además, en paralelo, se sugeriría insistir, conforme el nuevo texto de los incisos que se propone modificar o agregar, la procedencia del aviso de término respecto de los trabajadores por cuenta propia; y el deber del órgano público receptor –la Dirección del Trabajo– de construir, con la información recepcionada, un sistema de altas y bajas laborales y previsionales, que garantice el correcto uso de esta información para fines estadísticos o de competencia legal de los entes públicos que puedan acceder a ella.

En último término, y si se opta por la alternativa moderada de actualización de la información de los avisos de inicio o alta que se plantea, en correspondencia con la obligación preexistente de escrituración, será necesario modificar el inciso 2º del artículo 11 del Código del Trabajo, consignando tal circunstancia, siempre con la posibilidad, si fuere el caso, de no reportarse variaciones de que dar cuenta.

En el capítulo siguiente, en la tarea de aventurar un formato completo de un eventual proyecto de ley, se incluirán propuestas concretas de modificación de los tres artículos ahora reseñados, indicándose las redacciones sugeridas para adoptar las respectivas enmiendas que se proponen.

#### **j) Propuesta de un formato de proyecto de ley**

A continuación se desarrolla un formato de un eventual proyecto de ley que recoja las ideas expuestas en los apartados precedentes, a objeto de facilitar el estudio y las posibles decisiones que se adopten en tal sentido. Por cierto, el fundamento que se intenta es, probablemente, el aspecto más opinable y, por tanto, sujeto a las determinaciones del ámbito decisional que determine hacer suya la idea matriz del mismo.

Se estima que el aporte sustancial pudiera constituirlo el aspecto más propio de la correcta técnica legislativa en orden a identificar una propuesta concreta de modificación de la normativa vigente, en la forma más simple y acotada posible, que, en consecuencia, permita suponer, a la vez que el logro del objetivo perseguido, la ausencia de impactos imprevistos o innecesarios en el resto de la legislación.

**A MODO DE MENSAJE CON EL QUE SE INICIA TRAMITACIÓN DE PROYECTO DE LEY PARA SISTEMATIZAR LAS COMUNICACIONES RELATIVAS A LAS RELACIONES DE TRABAJO A OBJETO DE MEJORAR LA INFORMACIÓN DISPONIBLE DEL MERCADO DE TRABAJO Y FAVORECER EL EFECTIVO CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS QUE LO REGULAN.**

**A S.E. EL  
PRESIDENTE DE**

Se presenta a vuestra consideración un proyecto de ley que tiene por objeto mejorar la información disponible del mercado de trabajo y favorecer el efectivo cumplimiento de las normas que lo regulan, mediante la sistematización de las comunicaciones relativas al inicio y término de las relaciones de trabajo, lo que implica efectuar modificaciones puntuales a actuales disposiciones contenidas al efecto en el Código del Trabajo.

#### **I. PRINCIPALES FUNDAMENTOS DEL PROYECTO**

El debido conocimiento del devenir del mercado de trabajo, tanto como su eficiente regulación haciendo efectivos los derechos y obligaciones que se consagran para los intervinientes en él, constituyen un deber esencial para un país que avanza hacia el desarrollo con equidad y protección social.

Si bien nuestro mercado de trabajo cuenta con relativamente altos niveles de formalización y protección social, aun cuenta con un importante sector de trabajo informal y desprotegido que dificulta y se contrapone al desafío adoptado de avanzar hacia nuevos estándares, lo que hace indispensable contar con los mecanismos que, siendo habituales en las experiencias comparadas y en nuestra propia legislación interna, facilitan esta aspiración de regularizar la mayor parte del trabajo en el país.

Tal nivel de informalidad, además de dejar en la desprotección a los trabajadores de la cobertura de seguridad social y ocupacional a la que tienen derecho, recarga innecesariamente al Estado con la satisfacción de prestaciones solidarias y de emergencia que deberían ser cofinanciadas por trabajadores y empleadores en condiciones, en tanto estén en actividad, de hacer sus aportes contributivos a tal fin.

Aun cuando existen varias encuestas que pretenden aminorar el problema, este nivel de trabajo informal, junto a múltiples y frecuentes trayectorias

laborales entre la inactividad, el trabajo dependiente y el trabajo asalariado, que no quedan debidamente registradas en tales instrumentos, provoca una gran opacidad en el conocimiento efectivo del mercado de trabajo, la que dificulta el diseño, ejecución y evaluación de impacto de las numerosas políticas públicas destinadas a influir en el devenir más o menos estable del mismo.

Se trata entonces de reconocer con claridad que la comunicación del inicio y término de las relaciones laborativas que están legalmente amparadas por la legislación laboral y previsional tienen un altísimo impacto, cada una y todas ellas, en el seno de la vida socioeconómica e institucional del país, lo que explica su regulación por amplias disposiciones de orden público y la habitual obligación de reportar su inicio y término al órgano administrativo a cargo de registrar tan esenciales comunicaciones.

Esta indispensable obligación de comunicación de un hecho esencial se contempla habitualmente por el Derecho para hechos o actos de mucho menor trascendencia que la vigencia de una relación de trabajo, y, en esta caso, se justifica ampliamente en, a la vez que favorecer la regulación del mercado de trabajo, contar con una fuente de información de sus características y dinámicas de primer orden en certidumbre y fidelidad, a la vez que de economía y simpleza.

En efecto, tras la potente revalorización de los datos administrativos ocurrida a partir de la disponibilidad de la tecnología informática y, con ella, de la posibilidad de captura, almacenamiento y procesamiento de gran cantidad de información, es por medio de ellos, y ya no solo ni preponderantemente con encuestas, que se hace seguimiento de las principales variables del mercado de trabajo.

Así, los datos administrativos que se generan con la actuación, directa o delegada, de la Administración Pública en el ejercicio de sus funciones y competencias para guiar o gestionar la tramitación de procedimientos administrativos son ahora utilizados también para develar el área convertida en objeto de conocimiento.

En consecuencia, a un costo nulo o inexistente, y a una fiabilidad sustancial producida por el respaldo de las actuaciones administrativas que hay detrás de ellos, las que normalmente pretenden registrar universos y no muestras, los datos administrativos proporcionan estabilidad y comparabilidad, para, tras su debido registro y procesamiento, producir información seria y de muy buena calidad, que sirva para orientar, como se dijo, el diseño, ejecución y evaluación

de políticas de alta sensibilidad e impacto como, por ejemplo, las relativas a la promoción del empleo y la atención del desempleo, la capacitación de la fuerza de trabajo, el establecimiento de incentivos a la productividad, el fomento del diálogo social, el fomento de la innovación empresarial, o el debido cuidado de la seguridad y protección social.

Estas obligaciones registrales fueron tradicionalmente concebidas respecto del trabajo asalariado, bajo dependencia y subordinación, sin embargo, a partir de la tendencia universal a la ampliación del campo de la seguridad y la protección social, y el reconocimiento del trabajo humano que hay detrás, se han ido extendiendo a los trabajadores por cuenta ajena. A partir de la reciente Ley N° 20.255, de Reforma Previsional, ello también está siendo atendido en nuestro Derecho, por lo que se estima necesario acompañar este proceso copia inclusión de los trabajadores independientes dentro de los sujetos obligados a dar cuenta del inicio de un trabajo –una relación laborativa de la que son únicos protagonistas– por el que puedan y quieran, o deban, efectuar cotizaciones previsionales.

Es, entonces, en atención al impacto público de las relaciones laborativas, y a la utilidad de registrar con precisión lo que ocurre respecto de ellas para cumplir adecuadamente con los objetivos de control regulatorio y obtención de información de seguimiento de calidad del mundo del trabajo, que las obligaciones de comunicar su inicio y término, y alguna variación esencial durante su vigencia, están invariablemente contempladas en los diversos ordenamientos jurídicos, incluyendo el nuestro.

Sin embargo, en nuestra legislación vigente lo están actualmente de modo desordenado y asistemático, lo que, además de recargar la labor del sujeto obligado, dificulta la posibilidad de construir un sistema eficiente de registro, problemas que este proyecto de ley pretende subsanar. Así, por ejemplo, la obligación de comunicar el inicio y término de las relaciones laborales dependientes está consagrada ya con claridad respecto del Seguro de Desempleo, en favor de la entidad privada que lo administra, pero dicha consagración ha resultado parcial e imperfecta, debiendo estarlo en forma amplia, respecto de la generalidad de las contrataciones, sean o no de aquellas a las que aplica dicho seguro, y en relación con un ente público con competencia general en el ámbito laboral y previsional, como lo es la Dirección del Trabajo.

## II. OBJETIVOS CENTRALES DEL PROYECTO

1. Sistematizar y perfeccionar la normativa ya actualmente vigente acerca de las obligaciones registrales del inicio y término de las relaciones laborativas en el país.
2. Facilitar el cumplimiento de la normativa regulatoria del mercado de trabajo, haciendo realidad las normas de orden público establecidas en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y las obligaciones y derechos que en ellas se consagran.
3. Contribuir a contar, sin costos nuevos, con información más abundante, fidedigna y estable del mercado de trabajo, para diseñar políticas públicas, especialmente las ligadas al debido funcionamiento del mismo y a la protección social, conforme a bases y evidencia más sólida y confiable.
4. Contribuir a mejorar la evaluación de la ejecución de tales políticas públicas, según indicadores de impacto medidos con mayor precisión y calidad.

## III. CONTENIDO BASICO DEL PROYECTO

1. Se simplifica y sistematizan las actuales obligaciones de registro, tanto de inicio como de término, unificándolas en un solo mecanismo general y uniforme, de nulo o bajo costo para el sujeto obligado –normalmente el empleador– que, pese a la ampliación en relación con la comunicación del inicio, verá reducida su carga final al respecto, por medio de la posibilidad de uso de formatos-planillas y sistemas de reporte no solo presenciales, sino que a distancia, vía Internet, y para grupos completos de trabajadores a la vez.
2. Para ello se comienza por proponer, con la sustitución del actual tenor del inciso final del artículo 9 del Código del Trabajo, la reposición de la obligación universal de comunicar el surgimiento de todas las relaciones laborales, en el mismo plazo contemplado para la escrituración y por un reporte básico, sin necesidad de adjuntar copia del contrato y sin contemplarse intervención ni ninguna revisión inmediata o previa de parte del órgano público receptor de tal información.
3. Luego, y mediante la sustitución del inciso tercero del artículo 162, se pretende parear la obligación anterior con la de informar las respectivas

terminaciones, también sin contemplarse, en este último caso, ninguna intervención adicional de parte del órgano público aparte del registro, pues dicha terminación sigue regida por las mismas obligaciones legales que en el presente.

4. En correspondencia con el nuevo texto de los incisos que se propone modificar en este proyecto, también se dispone que el órgano público receptor –la Dirección del Trabajo– construya con la información recepcionada un *sistema de altas y bajas* que permita almacenarla, procesarla y, garantizando debidamente el correcto uso de esta información, ponerla en conocimiento, ya sea personalizado o individualizado RUT-RUT, en el caso de las entidades previsionales intervinientes, o despersonalizado, a efectos estadísticos y de estudio del mercado de trabajo, en el caso de cualquier interesado en dicha información.
5. Además, a objeto de mantener actualizada, en sus aspectos esenciales, la información comunicada en los avisos de inicio de relaciones de trabajo, se contempla un reporte anual en correspondencia con la obligación, ya prevista en el artículo 11 del Código del Trabajo, de actualizar, con dicha periodicidad, los respectivos contratos de trabajo. A objeto de facilitar dicho reporte para el sujeto obligado, este puede ser realizado en una misma fecha o época si se tratare de más de un trabajador, de forma tal que pueda realizarse en conjunto respecto de todos ellos.
6. Según el nuevo texto de los incisos que se propone modificar y adicionar, se persigue también integrar como sujetos obligados a los trabajadores independientes o por cuenta propia que puedan y quieran, o deban, efectuar cotizaciones previsionales en conformidad a la normativa aplicable al efecto.
7. Finalmente, y para evitar duplicidades, se dispone que, con el cumplimiento de estas obligaciones de comunicación de inicio y término de las relaciones laborativas que se indican, el sujeto obligado a ello estará dando cumplimiento a cualquier otra obligación análoga establecida en la legislación vigente, siendo de responsabilidad del ente público receptor de la información, la Dirección del Trabajo, poner a disposición la misma a las demás entidades que legalmente la requieran para el cumplimiento de sus fines.

Por tanto, en mérito de lo expuesto, vengo en remitir a la consideración del H. Congreso Nacional, el siguiente:

## PROYECTO DE LEY

**“Artículo 1º: Intégrase,** al final del artículo 9 del Código del Trabajo, conforme su texto refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. Nº1 de 31.07.02 y todas sus modificaciones a la fecha, dos siguientes nuevos incisos 8º y 9º:

“El empleador, dentro de los mismos plazos establecidos para proceder a la escrituración del contrato de trabajo estará obligado a comunicar la existencia de cada alta o nueva contratación a la Inspección del Trabajo, a través del sistema de registro de altas y bajas laborales y previsionales que dicho organismo deberá tener disponible para efectuar expeditamente tal comunicación, mediante un reporte estandarizado que, conteniendo referencias a las cláusulas esenciales de la contratación, podrá ser llenado y remitido a distancia, de modo electrónico, o en forma presencial, a opción del empleador, sin que, aparte del comprobante de recepción, ello implique revisión previa ni autorización alguna de tal contratación. Al cumplirse esta obligación de comunicación a la Dirección del Trabajo, se entenderá que el sujeto obligado la cumple respecto de cualquiera otra entidad pública o privada que legalmente deba requerirla, pues dicha entidad deberá compartirla con estas últimas.

En conformidad al inciso final del artículo anterior, la obligación de comunicación a la Inspección del Trabajo del inicio de una relación laborativa, resulta también aplicable a los trabajadores independientes o por cuenta propia, que opten o se encuentren obligados a efectuar cotizaciones previsionales.”<sup>111 112</sup>

111 En la versión original de este trabajo, inmediatamente anterior a la dictación de la Ley Nº 20.396, de 17.11.09, nuestra propuesta, en esta parte, era otra y más simple, pero fue obviamente alterada en virtud de la modificación que del antiguo inciso quinto del artículo 9 del Código del Trabajo, y la incorporación de dos nuevos incisos sexto y séptimo, obligó a reformular tal propuesta del modo como se consigna ahora. El texto original de la propuesta de modificación era el siguiente:

*“Artículo 1º: Sustitúyese, el inciso final del artículo 9 del Código del Trabajo, conforme su texto refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. Nº1 de 31.07.02 y todas sus modificaciones a la fecha, por los dos siguientes nuevos incisos 5º y 6º:*

*“El empleador, además de mantener en el lugar de trabajo un ejemplar del contrato y del finiquito que correspondiera, en todo caso, y dentro de los mismos plazos establecidos para proceder a la escrituración del mismo, estará obligado a comunicar la existencia de cada alta o nueva contratación a la Inspección del Trabajo, a través del sistema de registro de altas y bajas laborales y previsionales que dicho organismo deberá tener disponible para efectuar expeditamente tal comunicación, mediante un reporte estandarizado que, conteniendo referencias a las cláusulas esenciales de la contratación, podrá ser llenado y remitido a distancia, de modo electrónico, o en forma presencial, a opción del empleador, sin que, aparte del comprobante de recepción, ello implique revisión previa ni autorización alguna de tal contratación. Al cumplirse esta obligación de comunicación a la Dirección del Trabajo, se entenderá que el sujeto obligado la cumple respecto de cualquiera otra entidad pública o privada que legalmente deba requerirla, pues dicha entidad deberá compartirla con estas últimas. En conformidad al inciso final del artículo anterior, la obligación de comunicación a la Inspección del Trabajo del inicio de una relación laborativa, resulta también aplicable a los trabajadores independientes o por cuenta propia, que opten o se encuentren obligados a efectuar cotizaciones previsionales.”*

**“Artículo 2º:** Sustitúyese el inciso tercero del artículo 162 del Código del Trabajo, conforme su texto refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. Nº1 de 31.07.02 y todas sus modificaciones a la fecha, por el siguiente nuevo texto:

“En correspondencia con lo dispuesto en el inciso 5º del artículo 9, el empleador deberá comunicar a la Inspección del Trabajo de todas las bajas o terminaciones de contrato acaecidas a su respecto, dentro del mismo plazo previsto para darse aviso al trabajador, si fuere el caso, o dentro del sexto día, si no lo fuere. Ello, mediante un formato de reporte de tales terminaciones, con cargo al mismo sistema y procedimiento de envío y recepción previsto para el registro de las correspondientes altas, en conformidad a lo previsto en el citado inciso, y al mismo sistema de coordinación que evita la duplicidad en la comunicación. Esta obligación de comunicar el cese o baja de la relación laborativa será aplicable, también, los trabajadores independientes o por cuenta propia que opten o se encuentren obligados a efectuar cotizaciones previsionales”.

**“Artículo 3º:** Elimínase el punto final del inciso 2º del artículo 11 del Código del Trabajo, tras la palabra reajustes, y agrégase a continuación, y seguido de una coma, lo siguiente:

“debiéndose además comunicar, con la misma periodicidad y en una misma fecha si se tratará de más de un trabajador, las variaciones significativas que haya experimentado el aviso de alta dado en conformidad al inciso 5º del artículo 9, conforme los mecanismos estandarizados y simplificados que el ente administrativo receptor deberá disponer para tales efectos”.

**Disposición transitoria:** Las modificaciones previstas en esta ley comenzarán a producir sus efectos noventa días después de publicada en el Diario Oficial lapso de vacancia en el cual la Dirección del Trabajo deberá darlas a conocer y preparar su cumplimiento a través de las acciones de difusión que estén razonablemente a su alcance.

112 Por cierto, en este nuevo escenario producido por la Ley Nº 20.396, que, al modificar defectuosamente el artículo 9º del Código del Trabajo, ha confundido la obligación de escrituración del contrato con la de mantener la documentación en los lugares de trabajo –cuyo lugar natural, como hemos dicho, es el artículo 31 del D.F.L., Nº 2, de 1967–, pudiera ser posible desarrollar y plantear mecanismos que, reforzando la obligación de comunicación y registro que se plantea indispensable en este trabajo –y que sí tiene relación con la de escrituración contenida en dicho artículo–, reformulen y flexibilicen aun más la más subalterna y procesal –pero relevante desde el punto de vista de la fiscalización– obligación de mantener disponible la documentación en los lugares de trabajo.

## CAPITULO 6

**UNA SUGERENCIA DE REPORTES ADMINISTRATIVOS PARA COMUNICAR ALTAS Y BAJAS EN CHILE**

No obstante tratarse esta materia de un desarrollo administrativo de detalle en torno a la ejecución de la norma legal habilitante, y, por tanto, posterior a ella, estimamos altamente ilustrativo adelantar, teniendo nuevamente a la vista la experiencia comparada, cuál podría o debería ser, en el caso de cursarse las modificaciones planteadas, el contenido básico de este tipo de reportes de altas y bajas.

Igualmente, al ejemplificar respecto de este contenido, será posible establecer con más nitidez lo expuesto en orden a que el tipo de reportes que lo sostiene, puede y debe ser tratado con un completo nivel de estandarización, mediante sistemas informáticos que, sin excluir la posibilidad de adjuntarlos en forma manual y presencial, facilitan tanto su uso y comunicación a distancia, por medios electrónicos, cuanto el registro, almacenamiento y posterior procesamiento de la información de que se trata.

En primer término desarrollaremos una propuesta de comunicación de las altas, luego otro respecto de las bajas y, finalmente, uno eventual para reportar las actualizaciones que, adicionalmente a las anteriores, pudiera optarse por exigir.

En todos los casos se concebirá un formato de reporte múltiple, esto es, que contemple la posibilidad de informar lo pertinente respecto de uno, varios o muchos trabajadores simultáneamente.

Además, debe tenerse presente que los formatos que se exhibirán son un simple reflejo estático de lo que, en el fondo, se plantea sean plantillas inteligentes, de tipo informático, con posibilidad de despliegue automático de pestañas que contengan las alternativas de selección que el correspondiente programa sugiera para cada dato solicitado. Ello, en la lógica de llenado y remisión virtual, vía acceso remoto por *web*.

**PRIMER REPORTE**

**COMUNICACIÓN DE ALTA LABORAL Y PREVISIONAL**

**I. DATOS DE QUIEN ESTÁ OBLIGADO Y EFECTÚA LA COMUNICACIÓN:**

Nombre:  
 RUT:  
 Domicilio:  
 CAE Código de Actividad Económica \_\_\_\_\_  
 Condición: \_\_\_\_\_ empleador, respecto de sus trabajadores dependientes recién contratados  
 \_\_\_\_\_ trabajador independiente, respecto de sí mismo, tras comenzar a laborar  
 \_\_\_\_\_ otro, en forma excepcional: \_\_\_\_\_

**II. DATOS RESPECTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO ACERCA DE LAS QUE SE COMUNICA SU INICIACIÓN O ALTA**

Nº	Nombre Trabajador	RUT	Sexo	Edad	Nacionalidad	Fecha Inicio Relación de Trabajo	Lugar de Trabajo (Comuna)	Tipo de Contrato	Servicios Convenidos	Tipo de Remuneración	Monto Remuneración	Tipo de Jornada de Trabajo	Duración Jornada de Trabajo	Distribución Jornada de Trabajo	Duración del Contrato

En cada caso se contemplan alternativas cerradas en eventual planilla con programa informático, con pestañas que se abren al efecto, conforme cada dato solicitado y según el siguiente detalle:

**Nº:** Correlativo automático según líneas llenadas por cada trabajador distinto.

**Nombre** Apellido paterno-apellido materno-nombres

**RUT** Con sistema de validación

**Sexo** Aun cuando con el tiempo esta variable pudiere inferirse, como la edad desde el RUT, por el momento se plantea integrarla.  
 Hombre  
 Mujer

**Edad** Aun cuando, igual que el sexo, pudiera inferirse del RUT en un momento próximo, caso en el que debería omitirse.

**Nacionalidad** Igual que el sexo y la edad, se plantea mantenerla por el momento salvo si pudiere inferirse ya del RUT. Ello según alternativas cerradas que incluyan países limítrofes y de alta presencia, y áreas de países en el resto. Por ejemplo:  
 argentina  
 boliviana  
 peruana  
 otra de Sudamérica  
 otra de Centroamérica  
 otra de Norteamérica  
 otra de Europa  
 otra de Asia  
 otra de África  
 otra

**Fecha de Inicio**

**Relación de Trabajo** Dato clave del reporte de alta, con formato \_\_/\_\_/\_\_

**Lugar de Trabajo** Codificado por Región-Comuna

**Tipo de Contrato** Contrato general  
 Contrato especial:  
 Aprendizaje  
 Agrícola  
 Marítimo-portuario  
 Artista  
 Casa particular  
 Deportista Profesional  
 Subcontratación  
 Suministro

**Servicios Convenidos** Según codificación especial al efecto. Por ejemplo:  
 Auxiliares o de esfuerzo físico predominante  
 Administrativos  
 Técnicos  
 Profesionales  
 Directivos  
 U otra clasificación más convencional de categorías ocupacionales, que pueda ser comparable con otros registros y encuestas.

- Tipo de Remuneración** Según codificación especial al efecto. Por ejemplo:  
 Fija (en un 75% o más)  
 Variable (en un 75% o más)  
 Mixta
- Monto Remuneración Mensual** Según codificación especial al efecto. Por ejemplo, por tramos de ingresos establecidos en alguna encuesta nacional, del tipo siguiente:  
 Menor a \$ 50.000  
 Entre \$ 50.001 y \$ 100.000  
 Entre \$ 100.001 y \$ 150.000  
 Etc.  
 U otra, relacionada con el Ingreso Mínimo Mensual, caso en el que concurre la dificultad de precisar con claridad los puntos de corte de cada etapa y habría que informar con precisión a cuál de los varios que subsisten se refiere. Por ejemplo:  
 Menor a 0,5 IMM  
 Entre 0,5 y 1 IMM  
 Entre 1 y 1,5 IMM  
 Etc.
- Tipo de Jornada de Trabajo** Según codificación al efecto. Por ejemplo:  
 Diurna  
 Nocturna  
 Turnos rotativos
- Duración de la Jornada de Trabajo** Según codificación al efecto. Por ejemplo:  
 Parcial 1 - 15 hrs. semanales  
 Parcial 15 - 30 hrs. semanales  
 Completa 31 - 40 hrs. semanales  
 Completa 41 ó más hrs. semanales
- Distribución de la Jornada de Trabajo** Según codificación al efecto. Por ejemplo:  
 Lunes a viernes  
 Lunes a sábado  
 Lunes a domingo
- Duración del Contrato** Según codificación especial al efecto. Por ejemplo:  
 A plazo menor a 6 meses  
 A plazo superior a 6 meses  
 Por obra o faena inferior a 6 meses  
 Por obra o faena superior a 6 meses  
 Indefinido

## SEGUNDO REPORTE

### COMUNICACIÓN DE BAJA LABORAL Y PREVISIONAL

#### I. DATOS DE QUIEN ESTÁ OBLIGADO Y EFECTÚA LA COMUNICACIÓN:

Nombre:  
 RUT:  
 Domicilio:  
 Código de Actividad Económica \_\_\_\_\_  
 Condición: \_\_\_\_\_ empleador, respecto de sus trabajadores dependientes recién contratados  
 \_\_\_\_\_ trabajador independiente, respecto de sí mismo, tras comenzar a laborar  
 \_\_\_\_\_ otro, en forma excepcional: \_\_\_\_\_

#### II. DATOS RESPECTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO ACERCA DE LAS QUE SE COMUNICA SU TERMINACIÓN O BAJA

Nº	Nombre Trabajador	RUT	Fecha Inicio Relación de Trabajo	Fecha de Término Relación de Trabajo	Causal de Terminación	Monto Última Remuneración Mensual	Situación al momento del reporte

En cada caso se contemplan alternativas cerradas en eventual planilla con programa informático, con pestañas que se abren al efecto, conforme cada dato solicitado y según el siguiente detalle:

<b>Nº</b>	Correlativo automático según líneas llenadas por cada trabajador distinto.
<b>Nombre</b>	Apellido paterno-apellido materno-nombres
<b>RUT</b>	Con sistema de validación
<b>Fecha de Inicio</b>	
<b>Relación de Trabajo</b>	Dato de contraste con el reporte de alta, con formato __/__/__
<b>Fecha de Inicio</b>	
<b>Relación de Trabajo</b>	Dato clave del reporte de baja, con formato __/__/__
<b>Causal de Terminación</b>	De acuerdo con categorización al efecto Art. 159 Nº1 Código del Trabajo Art. 159 Nº2 Código del Trabajo Art. 159 Nº3 Código del Trabajo Art. 159 Nº4 Código del Trabajo Art. 159 Nº5 Código del Trabajo Art. 159 Nº6 Código del Trabajo Art. 160 Nº1 Código del Trabajo Art. 160 Nº2 Código del Trabajo Art. 160 Nº3 Código del Trabajo Art. 160 Nº4 Código del Trabajo Art. 160 Nº5 Código del Trabajo Art. 160 Nº6 Código del Trabajo Art. 160 Nº6 Código del Trabajo Art. 160 Nº7 Código del Trabajo Art. 161, inciso 1º, Código del Trabajo Art. 161, inciso 2º, Código del Trabajo Término Trabajo independiente Jubilación Otra
<b>Monto Última Remuneración Mensual</b>	Según categorización especial al efecto. Por ejemplo, por tramos de alguna encuesta nacional, del tipo siguiente: Menor a \$ 50.000 Entre \$ 50.001 y \$ 100.000 Entre \$ 100.001 y \$ 150.000 Etc. U otra, relacionada con el Ingreso Mínimo Mensual, caso en el que concurre la dificultad de precisar con claridad los puntos de corte de cada etapa y habría que informar con precisión a cuál de los varios que subsisten se refiere. Por ejemplo: Menor a 0,5 IMM Entre 0,5 y 1 IMM Entre 1 y 1,5 IMM Etc.
<b>Situación al Momento del Reporte</b>	Según codificación especial al efecto. Por ejemplo: En trámite Finiquitada totalmente, sin reservas Finiquitada parcialmente, con reservas En conflicto (reclamo administrativo; juicio; etc)

### TERCER REPORTE

#### COMUNICACIÓN DE ACTUALIZACIÓN ANUAL RESPECTO DE EL CONTENIDO ESENCIAL DE LAS CONTRATACIONES QUE ESTUVIEREN VIGENTES

##### I. DATOS DE QUIEN EFECTÚA LA COMUNICACIÓN:

Nombre:

RUT:

Domicilio:

CAE Código de Actividad Económica \_\_\_\_\_

Condición: \_\_\_\_\_ empleador, respecto de sus trabajadores dependientes recién contratados  
 \_\_\_\_\_ trabajador independiente, respecto de sí mismo, tras comenzar a laborar  
 \_\_\_\_\_ otro, en forma excepcional: \_\_\_\_\_

##### II. DATOS RESPECTO DEL LAPSO QUE CUBRE LA ACTUALIZACIÓN:

FECHA ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN ANUAL EFECTUADA

ANTERIORMENTE POR EL DECLARANTE, SI LA HUBO \_\_/\_\_/\_\_

##### III. DATOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO ACERCA DE LAS QUE SE COMUNICA LA ACTUALIZACIÓN DE SUS CLÁUSULAS ESENCIALES.

Puede señalarse solo los casos y los aspectos que, desde la última actualización se modifican, de tal manera que, si nada se informa respecto de ningún trabajador, se entenderá, sin perjuicio de la infracción laboral que se produjere si ello no fuere efectivo, que el o los que siguen laborando lo continúan haciendo en la misma condición que la informada en sus respectivas comunicaciones de alta o inicio.

Si el cambio fuere solo de algún aspecto puntual de la relación de trabajo de algunos trabajadores, bastará informar el nombre y RUT de a quienes se refieren tales modificaciones, con indicación de las mismas en los recuadros respectivos, entendiéndose que si los demás recuadros están en blanco es que no ha habido modificación respecto de ellos, en relación ha informado en las correspondientes comunicaciones de inicio o alta.

Nº	Nombre Trabajador (apellidos paterno y maternonombres)	RUT	Fecha Inicio Relación de Trabajo	Lugar de Trabajo (Comuna)	Servicios Convenidos	Tipo de Remuneración	Monto Remuneración	Tipo de Jornada de Trabajo	Duración Jornada de Trabajo	Distribución de la Jornada de Trabajo	Duración del Contrato

En cada caso se contemplan alternativas cerradas en eventual planilla con programa informático, con pestañas que se abren al efecto, conforme cada dato solicitado y según el siguiente detalle:

- Nº:** Correlativo automático conforme líneas llenadas por cada trabajador distinto.
- Nombre:** Apellido paterno-apellido materno-nombres
- RUT:** Con sistema de validación
- Fecha de Inicio Relación de Trabajo:** Dato clave del reporte de alta, con formato \_\_/\_\_/\_\_
- Lugar de Trabajo:** Codificado por Región-Comuna
- Servicios Convenidos:** Según codificación especial al efecto. Por ejemplo:  
Auxiliares o de esfuerzo físico predominante  
Administrativos  
Técnicos  
Profesionales  
Directivos
- Tipo de Remuneración:** Según codificación especial al efecto. Por ejemplo:  
Fija (en 75% o más)  
Variable (en 75% o más)  
Mixta
- Monto Remuneración Mensual:** Según codificación especial al efecto. Por ejemplo, por tramos de ingresos establecidos en alguna encuesta nacional.
- Tipo de Jornada de Trabajo:** Según codificación al efecto. Por ejemplo:  
Diurna  
Nocturna  
Turnos rotativos

- Duración de la Jornada de Trabajo:** Según codificación al efecto. Por ejemplo:  
Completa 31 - 40 hrs. semanales  
Completa 41 o más hrs. semanales  
Parcial 1 - 15 hrs. semanales  
Parcial 15 - 30 hrs. semanales
- Distribución de la Jornada de Trabajo:** Según codificación al efecto. Por ejemplo:  
lunes a viernes  
lunes a sábado  
lunes a domingo
- Duración del Contrato:** Según codificación especial al efecto. Por ejemplo:  
A plazo menor a 6 meses  
A plazo superior a 6 meses  
Por obra o faena inferior a 6 meses  
Por obra o faena superior a 6 meses  
Indefinido

Como podrá apreciarse, si bien se opta por reportes con contenido mínimo en torno a requerir informe solo de las cláusulas esenciales de la respectiva relación de trabajo, se trata de una batería bastante significativa de datos, que permiten una disponibilidad amplia de información tanto en lo relativo a la dimensión de control de cumplimiento cuanto en lo referido a la construcción estadística destinada al conocimiento del mercado de trabajo.

Por cierto, al concretar este tipo de ejercicios debe cuidarse de establecer el balance prudente que hemos indicado se requiere entre la necesidad de datos y la de no producir una recarga significativa en el sujeto obligado, de tal forma de evitar, con el exceso de ambición en el requerimiento de aquellos, una exigencia que, paradójicamente, conspire contra el cumplimiento generalizado, masivo y regular del sistema que se pretende implantar.

Lo anterior se refiere, en especial, a la evaluación de la posibilidad de contemplar en dicho sistema, como lo hemos sugerido tentativamente, una aun moderada obligación adicional de actualización de la información reportada, por ejemplo, bajo la modalidad de “por defecto” que consiste en suponer la ausencia de cambios ante la ausencia de reporte sobre ellos –sin perjuicio de la infracción que constituye la falta de efectividad de tal supuesto en algún caso concreto y, por tanto, su posibilidad de sanción en caso de detectarse–, y con una periodicidad de un año, agrupando a todos los trabajadores involucrados en una misma fecha, según el formato que se planteó más arriba en este capítulo.

Si aun con las características de moderación indicadas pudiere estimarse que se involucraría una carga excesiva para los sujetos obligados, la flexibilidad posible de introducir, salvando el establecimiento del sistema de reportes

que se promueve, conduce inevitablemente a posponer el tercer reporte, de actualización, quedándose solo con los dos que son estrictamente indispensables para estos efectos, cuales son los de alta y baja.

## CAPITULO 7

### **EN REFUERZO DE LAS POSIBILIDADES ESTADISTICAS DE ESTOS REPORTES. REVISION DE ALGUNOS CASOS**

A continuación revisaremos someramente tres casos de registro, procesamiento y extracción de datos administrativos como los que hemos sostenido la conveniencia de establecer mediante las obligaciones registrales planteadas en este estudio, en lo que a sus potencialidades para fines estadísticos se refiere.

El primero, el caso de España, en la forma del Boletín de Estadísticas Laborales de ese país. El segundo, en nuestro país, mucho más modesto y focal, pero con la misma lógica de soporte universal y registral de datos, referido a los reportes mensuales de prensa de la Mutual Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Y el tercero, en relación con el funcionamiento hipotético que en este ámbito tendría el reporte sugerido en el Capítulo precedente.

#### **EL BOLETIN DE ESTADISTICAS LABORALES DE ESPAÑA Y EL REPORTE MENSUAL DE ALTAS Y BAJAS QUE CONTIENE**

Reiteramos aquí lo ya expuesto en orden a que se estima paradigmática la realidad española y, conforme nuestro bagaje cultural y estadio de desarrollo institucional, constituye una referencia obligada que indica la tendencia en la que Chile debe ingresar en estas materias.

La distancia aparece considerable en relación con nuestra situación presente, por lo que hemos estimado necesario incluir las principales tablas y reportes de actualización mensual disponibles en España, en el Anexo Nº1 de este texto, de tal forma que pueda apreciarse la amplia gama de materias y la profundidad con que son abordadas por este Boletín Estadístico.

En este Boletín destacamos en especial el Reporte Mensual de Altas y Bajas que se contiene de un modo integrado y coherente con la demás información, sin perjuicio del carácter destacado que conserva en el concierto de la misma.

Las principales características que nos resaltan a primera vista en este Boletín, son las siguientes:

### a) Disponibilidad amplia y absoluta de la información

Toda la información está permanentemente al acceso de todo quien quiera acceder a ella, para los más diversos fines, vía *web*, con una ubicación y derivación privilegiadas al efecto.

Como puede verse del Anexo 1, dicha disponibilidad se expresa, desde ya, en la destacada ubicación del vínculo referido a Estadísticas en la página de inicio del Ministerio del Trabajo e Inmigración de España y que, tras pincharlo, de inmediato aparece, entre otros reportes, el Boletín en cuestión.

A su vez, dentro ya del Boletín, este se encuentra ordenado en varios Capítulos por agrupaciones de materias correctamente expuestas, que, tras pincharlas, permite revisar tanto reportes estadísticos de detalle, por cada una de ellas, como gráficos que representan y facilitan la comprensión de dicha información.

Queda así expuesta la total transparencia y accesibilidad de la información de la que se trata, independientemente del uso múltiple que pueda dársele para fines académicos, empresariales, sindicales, políticos, sociales, u otros.

### b) Sistemática y concentración

Por estos atributos queremos dejar en evidencia otro rasgo notable del Boletín, cual es su nivel de agregación de información proveniente de diversas fuentes y servicios administrativos o estatales, todas ellas confluyen en un todo armónico.

En efecto, hay partes que provienen de las áreas destinadas a efectuar seguimiento del mercado de trabajo y del mundo del empleo, como las referidas a la “Encuesta de Coyuntura Laboral”; otras, cuya fuente es la Seguridad Social, como la relativa a la “Afluencia de Trabajadores a la Seguridad Social”; otras, vinculadas a la Inspección del Trabajo, como la del “Movimiento Laboral Registrado”; otras, ligadas al ámbito judicial, como la que contiene la relación de los “Asuntos Judiciales Sociales”; otras, enlazadas con las instancias de mediación, como la que se relaciona con “Mediación, Arbitraje y Conciliación”.

Es decir, queda en evidencia el cumplimiento del rol ministerial de coordinación de esfuerzos y acciones y, en definitiva, de concentración de resultados e información, en un todo sistémico y armónico que, producido, permita una visión panorámica y, a la vez, contrarrestada, de cifras o indicadores que en nuestra realidad, si es que no están derechamente ausentes o son de

aparición episódica, todavía estamos acostumbrados a analizar acudiendo a varias reparticiones distintas y por separado, con márgenes de errores e inconsistencias muy marcados.

### c) Mixtura entre información proveniente de encuestas con otra, cuya fuente son los datos administrativos

En efecto, tal como se ha señalado en torno a la necesidad de complementariedad estrecha entre ambos tipos de fuentes de información, conviven en este Boletín tanto la emanada de las encuestas –por ejemplo, la “Encuesta de Población Activa”– como del registro de datos administrativos –por ejemplo, la relativa al “Movimiento Laboral Registrado”, a las “Empresas Inscritas en la Seguridad Social”, o a la “Afluencia de Trabajadores a la Seguridad Social”–, que, con un sistema de altas y bajas como el que ha sido objeto de nuestra atención preferente, ocupa un lugar destacado en este tipo de registros.

No obstante, es importante tener presente que en un sistema estadístico maduro y desarrollado como este, la información emanada de registros de datos administrativos tiene una preeminencia clara acerca de la que proviene de encuestas.

En efecto, puede decirse que la regla general es la proveniente de los registros de datos administrativos y la originada en encuestas ha sido reducida a la necesaria para medir aspectos subjetivos y cambiantes del momento concreto que atraviesa el mercado de trabajo, por ejemplo relativos a las expectativas; o a facetas de mucho detalle y también evolución cambiante al interior de las empresas –como la duración efectiva de las jornadas ordinaria y extraordinaria en el mes de que se trata, o la proporción de trabajadores con contrato fijo o transitorio, que mide la “Encuesta de Coyuntura Laboral”; o, finalmente, información que permite contrarrestar o comparar la ausencia de registros de datos administrativos en un segmento afectado por la informalidad, con el total de activos y empleados que resulta de la “Encuesta de Población Activa”<sup>113</sup>.

113 Como hemos señalado en otra parte, la medición por esta vía contrastada de los rangos de informalidad laboral y previsional arroja, consistente y establemente, aun en los momentos de ciclo económico bajo o crisis, cifras inferiores al 10% de la población laboralmente activa, incluyendo a los independientes, lo que, comparado con nuestra realidad, evidencia su seriedad institucional y el éxito en el seguimiento y control de este mal social.

**d) Cumplimiento a cabalidad de las ventajas reseñadas para este tipo de fuente informativa, al provenir la mayoría de los reportes de los registros de datos administrativos**

Así, por ejemplo, en relación con la calidad, dureza y autenticidad de la información, cada cifra aparece poderosamente respaldada, en cada detallado caso, en una actuación administrativa, de complejidad variable, pero siempre más auténtica que la simple consulta subjetiva que es habitual en las encuestas de este tipo de materias.

Igualmente, respecto de la posibilidad de actualización de esta información, efectuada muchas veces en línea o tiempo real, sin perjuicio de los procesamientos destinados a depurarla y convertirla en un producto más accesible y aun más confiable<sup>114</sup>, o a agregarla desde las diferentes fuentes y servicios que la proveen, lo que previsiblemente es la causa de los moderados lapsos entre unas actualizaciones y otras.

Por cierto, queda igualmente reflejada la ventaja de la economía, tanto al reducirse la dependencia de las encuestas –siempre mucho más caras– como al rutinizarse sistemas de flujo automatizado de información.

También se evidencia la ventaja que hemos indicado en otras ocasiones respecto de la facilidad para la serialidad y comparabilidad secuencial de la evolución de los datos, pudiendo esta ser expresada en gráficos temporales o, si se quiere mayor profundidad, en posibilidades de investigación más profunda y detallada que la que estos gráficos predeterminados expresa.

En cuanto a una revisión somera de su contenido, podemos apreciar que la información del Boletín está agrupada, en lo fundamental, en los siguientes acápites bastante precisos y diferenciados, cuales son:

- I. Mercado de Trabajo. Su contenido se refiere, podemos decir, a los datos que se aprecian desde la empresa y el trabajo laboralmente activo “hacia

afuera”, esto es, hacia toda la sociedad. Por ejemplo, es la que consigna la población laboralmente activa; el número de empleadores y empresas; el número de trabajadores dependientes e independientes; los trabajadores extranjeros; etc.

- II. Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales. Es la que, podemos igualmente decir, se refiere a lo que ocurre al interior de los puestos de trabajo, en especial los de trabajo dependiente, esto es, en relación con la empresa “hacia adentro”. Es el caso, entonces, de la accidentabilidad o morbosidad ocupacional; los conflictos laborales y sus formas de resolución; el ámbito de la negociación colectiva, etc.

En este aspecto es necesario recalcar la profundidad de los datos relativos a las Relaciones Laborales Colectivas en que, a mucha distancia y diferencia de lo que ocurre en nuestro caso, se lleva un registro administrativo acabado de todas las actuaciones, del contenido e impacto de los instrumentos y, en especial, de los varios millones de trabajadores concretos, uno a uno, afectos a cada uno de tales instrumentos, como se desprende de los reportes de detalle en la parte referida a los “Convenios Colectivos”.

- III. Protección Social. Relacionada con la atención y cobertura de los riesgos ocupacionales y contingencias sociales a los sujetos participantes de las relaciones laborativas. Igualmente, con alto nivel de detalle y profundidad que en los casos anteriores, derivada del registro caso a caso, uno a uno, de la información de soporte.
- IV. Otras estadísticas e Información Complementaria. Principalmente información económico-laboral relativa al alza de los precios al consumidor o a los índices de producción industrial, que se complementan con otras presentes en las partes anteriores, por ejemplo, las vinculadas a la relaciones colectivas de trabajo, como el índice de aumento de remuneraciones vía instrumentos colectivos.

No obstante, esta clasificación presenta una ligera variación en el llamado Reporte de Últimos Datos (RUD) en el que se pretende enfatizar la variabilidad de la información con los reportes anteriores y, por tanto, en el que se expresan los cambios de magnitudes en cifras absolutas y en porcentajes. En este Reporte se agrega, en vez de la información complementaria del final, y como desagregación de una parte del contenido del primer capítulo, una información particularizada en relación con el trabajo inmigrante, seguramente por el gran impacto que tiene en estos momentos en la economía española.

<sup>114</sup> Por ejemplo, cada vez que hemos consultado los reportes del Boletín analizado, las actualizaciones son extremadamente recientes. En el caso en que bajamos la información e imprimimos las pantallas, el 26.08.09, como consta de las impresiones, la información aparecía actualizada al día anterior, lo que, con todo, se prolongó hasta el 07.09.09, en que se cargó una nueva actualización. En el caso del reporte Mensual de Altas y Bajas de la Seguridad Social, el correspondiente al mes de junio integrado al final del Anexo 1 estuvo disponible, conforme lo habitual constado al respecto, al transcurrir la primera quincena del mes subsiguiente, esto es, en este caso, agosto de 2009.

Finalmente, para una mayor comprensión y conocimiento detallado de este ejemplar Boletín, como reporte estadístico, se sugiere acudir a la impresión de sus páginas de contenido incorporadas en el Anexo de este estudio y, mejor aun, una vez familiarizados en general con dicho contenido, acceder a la página *web* del Ministerio del Trabajo e Inmigración de España y explorar directamente sus amplísimos, y todavía lejanos para nosotros, ámbitos.

## **EL REPORTE MENSUAL DE PRENSA DE LA MUTUAL ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD EN NUESTRO PAIS**

Si bien este caso se distancia radicalmente del anterior en que su alcance es sustancialmente limitado a una fracción aun menor de las personas integrantes de la población laboralmente activa del país y a algunas pocas y acotadas variables de seguimiento, tiene para nosotros y nuestra exposición una significativa importancia en la medida en que, guardando tales apreciables distancias, se visualizan con nitidez las ventajas de estar este reporte construido a partir de una fuente sustancialmente compuesta del registro de datos administrativos.

En efecto, el universo tiene varios e importantes cortes limitativos, pues se trata solo de los trabajadores dependientes cuyos empleadores están afiliados a dicha Mutual y pagan las cotizaciones previsionales respectivas del mes de que se trata. Por tanto, se entiende que se construye a partir del registro de este pago efectivo y no de la contratación propiamente tal, la que aun cuando puede mantenerse vigente, si no se cumple tal condición del pago, no se refleja. Así, la muestra del reporte correspondiente al mes de junio de 2009 –que es el que se adjunta en el Anexo 2 y que se difundió el 17.08.09– abarcaba 1.448.411 trabajadores de 29.588 empresas, que corresponden al 80,2% del total de trabajadores afiliados a la ACHS (1.805.954, pertenecientes a 37.509 empresas).

Sin embargo, sin perjuicio de tales limitaciones de universo, y es lo que resulta necesario resaltar y destacar, el tratamiento de la información de los sujetos incluidos es notablemente superior en calidad y profundidad que lo habitual en nuestro medio. Ello se explica, obviamente, y como adelantamos, por la lógica de este reporte de estar construido sobre el registro de datos administrativos.

Así, llama la atención la importancia de la información extractada de dichos registros administrativos –la marginal cotización al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales– en su idoneidad para reflejar muy bien las variaciones de los principales indicadores de empleo en torno a la muestra-universos de que se trata.

Por ejemplo, se señalan variaciones totales en el número de empleados, desagregados por Región y por actividad económica, a la vez que, y en forma muy relevante por la escasez de este dato, en las remuneraciones de los involucrados.

Por su parte, la serialidad o comparabilidad histórica también aparece relevada, toda vez que los contrastes, atendida la estacionalidad del empleo, se pueden hacer con facilidad respecto de iguales meses de años anteriores.

Por ejemplo, en el caso de este reporte queda de manifiesto que, tras la crisis económica del último par de años, se ha producido una importante pérdida de empleo en las empresas de gran tamaño y, por el contrario, las empresas de menor tamaño han aumentado su creación de empleos, absorbiendo una parte relevante de aquella pérdida de las empresas grandes.

Igualmente se refleja que, aun en escenario de crisis, las remuneraciones han aumentado en el universo-muestra.

Con todo, la pérdida neta de empleos no nos dice si en las respectivas trayectorias laborales ella pudiera traducirse en cambio de condición a trabajador informal o independiente, en cesantía o, incluso, en abandono de la fuerza de trabajo.

Del mismo modo, dentro de las debilidades de este universo-muestra está la omisión respecto del sector de empresas que no cotiza efectivamente, aun estando registradas y que, a partir de esa morosidad o retardo, pudiera presentar cifras más negativas.

Con todo, se trata de un esfuerzo completamente a iniciativa propia de la Mutual ACHS que, insistimos, aun con las limitaciones de la muestra, lo cierto es que poco a poco, con extrema economía de recursos, y por la solvencia técnica y potencia de sus simples y claros resultados, con su correspondiente capacidad diagnóstica y predictiva, se ha ido haciendo un espacio entre los reportes de seguimiento de nuestro mercado de trabajo, precisamente, en nuestro concepto, evidenciando las enormes potencialidades de las estadísticas generadas a partir de datos administrativos.

## **EXPECTATIVAS EN TORNO A LAS POSIBILIDADES ESTADÍSTICAS DE UN SISTEMA DE REGISTRO DE ALTAS Y BAJAS CON REPORTES COMO LOS PROPUESTOS EN EL CAPITULO ANTERIOR**

Como lo hemos expuesto, para efectos de contrastar la información surgida de los registros administrativos siempre será necesario contar con la complementariedad de la que subsista surgida mediante encuestas, concretamente, la referida, por ejemplo, al universo total de la fuerza de trabajo, la población ocupada y la desocupada, la que permitirá, entre otras cosas, estimar el grado de informalidad o subregistro.

Sin embargo, considerando esa complementariedad mínima, que se observa con nitidez en el caso del boletín español analizado más arriba, la simple captura, registro y procesamiento de la información básica contenida en los reportes de altas y bajas propuestos en los capítulos precedentes, implica un salto cualitativo en la cantidad y calidad de la información disponible respecto del mercado de trabajo en el país.

En efecto, será posible generar información de ocupados; el monto de las remuneraciones promedio; el tipo, duración y distribución de la jornada de trabajo; etc.

En cuanto a las terminaciones, será posible establecer la duración promedio de las relaciones de trabajo; la forma en que se aplican las distintas causales de terminación; el promedio de las remuneraciones al inicio y al comienzo de las contrataciones; la mayor o menor conflictividad tras la terminación; etc.

Además, podrá caracterizarse con precisión a las empresas en conformidad al número de trabajadores que mantengan en alta, y con arreglo a las pautas de ocurrencia de las circunstancias antes expuestas.

Todas las variables planteadas podrían desagregarse por nacionalidad; sexo; Región-Comuna; Código de Actividad Económica; tipo jerárquico de trabajo al interior de la empresa; tipo de contratación según su duración estimativa; etc.

Del mismo modo, sin perjuicio de que una parte importante de la información, conforme los indicadores que se definan y la programación informática correspondiente, pudiera leerse en línea, esto es, en variaciones de tiempo real, la otra parte es susceptible de comparaciones seriales expeditas, específicamente indicando variaciones de un lapso mensual a otro.

Por último, en una lógica de arquitectura abierta de datos, los cruces entre las distintas variables pueden multiplicarse, dando lugar a más información de detalle.

En consecuencia, ya disponiendo hace tiempo de la capacidad técnica y operativa de captura y procesamiento de datos en esta cantidad, y aun lejos de la riqueza y profundidad del Boletín de Estadísticas Laborales de España que tratamos paradigmáticamente más arriba, la distancia se acortaría significativamente.

## CONCLUSIONES

De lo expuesto y también a modo de resumen final, podemos sostener las siguientes conclusiones.

1. Parece haber consenso en la necesidad y conveniencia de conocer debidamente las características y funcionamiento del mercado de trabajo en atención, en general, al alto impacto que tiene el devenir del mundo laboral en las dimensiones sociales, económicas y políticas de un país, y, en particular, a que con dicho conocimiento se contribuye a:
  - a) Regular efectivamente ese mercado de trabajo, haciendo realidad las normas de orden público establecidas en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y las obligaciones y derechos que en ellas se consagran.
  - b) Contar con información para diseñar políticas públicas, especialmente las ligadas al debido funcionamiento del mercado de trabajo y a la protección social, conforme a bases y evidencia más sólida y confiable.
  - c) Evaluar la ejecución de tales políticas según indicadores de impacto medidos con mayor precisión y calidad.
2. El conocimiento y seguimiento de la dinámica del mercado de trabajo en Chile se ha hecho, en lo sustancial, a partir de Encuestas, las principales de las cuales son la Encuesta nacional de Empleo (ENE), del Instituto Nacional de Estadísticas (INE); la Encuesta de Empleo en el Gran Santiago, de la Universidad de Chile; la ENCLA de la Dirección del Trabajo; y la Encuesta de Protección Social de la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; todas ellas constituyen serios e indiscutidos aportes para lograr el citado conocimiento, en un estándar, por lo demás, destacado a nivel internacional.
3. Sin embargo, basar dicho seguimiento y conocimiento del mercado de trabajo solo en Encuestas adolece de limitaciones importantes para avanzar hacia profundidades y precisiones que hoy se han alcanzado en otras

realidades, acudiendo, en forma complementaria, a otros mecanismos e instrumentos, entre los cuales destaca el empleo de los llamados *datos administrativos*, esto es, aquellos extractados de los propios procedimientos operativos, normalmente de carácter regulatorio, desplegados por la Administración Pública, en relación con los ciudadanos y usuarios con los que se vincula en el cumplimiento de sus competencias y funciones.

Si bien su finalidad esencial es permitir la debida y oportuna gestión y tramitación de los respectivos procedimientos administrativos, generan, desde este punto de vista, un *subproducto* de altísima calidad para retroalimentar la propia labor operativa de la Administración, en este caso, la de Trabajo y Seguridad Social, a la vez que aportan información valiosa para el ámbito decisional público y privado, en especial en lo referido al diseño, aplicación y evaluación de políticas públicas, y a la incidencia del mercado de trabajo como indicador económico.

4. Estos datos administrativos se han generado desde las más antiguas épocas en que consta el registro escrito de actuaciones administrativas y, por ello, constituyen una fuente privilegiada del conocimiento histórico. Desde más reciente, posiblemente en coincidencia con el surgimiento del Estado Moderno, varios de estos datos han servido para ejercer control social sobre las actividades de los particulares en los ámbitos a que se refieren.

Por falta de capacidad de procesamiento y uso por parte de las Administraciones, en muchos casos su registro devino en mera burocratización formalista (por ejemplo, sobre control solo en el sector formal y estable), con, lo peor, cargas y costos relevantes y desproporcionados para los sujetos obligados, incluso llegando a consagrarse, en muchos casos, el pago de tasas sobre estas obligaciones, para financiar al órgano público a cargo, desnaturalizando sus objetivos básicos.

Sin embargo, esta realidad cambia dramáticamente a partir de la disponibilidad de la tecnología informática, que torna expedito y barato almacenar, procesar y extraer gran cantidad de estos datos, revalidando y potenciando su recolección registral.

5. Una especie de dato administrativo, quizás la más ligada al control regulatorio, la constituye la generada a partir del cumplimiento de las denominadas *obligaciones registrales*, es decir, aquellas por las cuales un ciudadano que quiere efectuar una acción o actividad estimada de alta

relevancia o impacto social, debe declarar tal circunstancia, ya sea en forma previa, coetánea o posterior al inicio de la actividad o a la acción de que se trata, a un órgano público, el que dejará constancia o registro de tal declaración.

Esta comunicación puede consistir en dejar una copia de un determinado instrumento en el que conste la acción regulada, o en efectuar un nuevo instrumento informativo al efecto; y la recepción por el órgano público de la información de que se trata puede ser almacenada sin más, para su eventual revisión o contraste solo cuando se determine necesario, o puede, excepcionalmente, ser procesada para una revisión coetánea, que da lugar a una validación o autorización.

6. La información emanada del registro y procesamiento de datos administrativos reporta una gran cantidad de evidentes ventajas. En primer lugar, puede destacarse su gran fiabilidad, pues se refiere a hechos y conductas contrastables, y no a declaraciones subjetivas. Además, se minimizan sesgos y pérdidas al evitar, con la extracción directa de las fuentes, la intermediación. Por otra parte, ya no es necesario referirse a muestras de casos, sino que al universo total de los mismos. También cabe considerar su muy bajo costo, que no exige gasto en paralelo al exigido para la correcta gestión operativa de la Administración en el cumplimiento de sus fines propios. Por último, se trata de información con alto nivel de estabilidad, seriabilidad y, por tanto, comparabilidad histórica.
7. En el ámbito de la Administración de Trabajo y Seguridad Social, la principal y más efectiva obligación registral –y, por tanto, la mayor fuente de datos administrativos en esta área, en cantidad y calidad– la constituye el **registro de las relaciones laborales en su inicio y en su término**, pues permite que se potencie sustancialmente el control regulatorio de cumplimiento de la normativa aplicable –con el arrinconamiento a la informalidad laboral y previsional–, a la vez que genera una valiosa e insustituible información acerca de lo que de verdad ocurre en el día a día del mercado de trabajo, lo que explica que, agregadas las actividades laborativas de los trabajadores por cuenta propia para los efectos de la Seguridad Social, constituyen una presencia habitual en la experiencia comparada, dando lugar, en general, a un sistema de altas y bajas laborales y de seguridad social.
8. Estas obligaciones registrales de inicio y término de las relaciones laborales también han estado presentes en nuestra realidad nacional, pero de un

modo cambiante y disperso que hace difícil la construcción de un sistema coherente y efectivo de registro de la información.

En forma relativamente clara han estado presentes en lo relativo al reporte de la terminación de los contratos (envío de copia de la carta aviso de despido a la Inspección del Trabajo; ratificación de finiquitos; y eventual revisión previsional), y de manera disminuida en lo referido a la comunicación del inicio de dichas relaciones, pues hace 30 años se relativizó la obligación general de registro en este aspecto, sustituyéndola parcialmente por una aplicable solo a algunos casos (trabajo de menores; agrícola de temporada; de deportistas profesionales).

9. Para corregir las deficiencias con que se encuentran contempladas en nuestra realidad presente, a fin de mejorar la capacidad regulatoria y de control de cumplimiento de la normativa vigente y mejorar el seguimiento del mercado de trabajo, puede intentar seguirse con los esfuerzos propios de la vía meramente administrativa, relativos a aumentar la efectividad de la coordinación entre los distintos servicios y entidades involucradas, y la calidad del registro, almacenamiento y procesamiento de la información de que se trata.
10. Sin embargo, una opción de mejora, más sistémica y sólida, la constituye la posibilidad de una propuesta de modificación legal, cuyo objetivo básico debiera ser la sistematización de las obligaciones de registro, tanto de inicio como de término, actualmente existentes, unificándolas en un solo mecanismo general y uniforme, de nulo o bajo costo para el sujeto obligado –normalmente el empleador–, que verá compensada la ampliación en relación con la comunicación del inicio, con el ordenamiento de las de término, y el uso de medios de reporte simplificados y a distancia.

En concreto, se trataría de proponer la modificación de dos artículos del Código del Trabajo, en primer lugar, el artículo 9, a objeto de, vinculada con la de escrituración y formalización y dentro del mismo plazo, se contemplen la reposición de la obligación universal de comunicar el surgimiento de todas las relaciones laborales, mediante un reporte básico, sin necesidad de adjuntar copia del contrato, y sin contemplarse intervención ni ninguna revisión inmediata o previa de parte del órgano público receptor de tal información; y, luego, del artículo 162 del mismo cuerpo legal, para, estableciendo un *pareo* con la obligación de informar el inicio de las respectivas relaciones de trabajo, se contemple igual obligación en relación con todas las terminaciones, cualquiera sea la causal aplicable y también

sin contemplarse ninguna intervención adicional de parte del órgano público o del ministro de fe que intervenga en dicha terminación, aspectos que, en lo sustantivo, seguirían regidos por las mismas obligaciones legales que en el presente.

En el nuevo texto de los incisos que se propone modificar o agregar a ambos artículos se contemplaría, además, la obligación de que la Dirección del Trabajo, como ente público receptor de la información de que se trata, contemple medios alternativos y simplificados de recepción virtual o electrónica, y construya con la información un sistema de *altas y bajas* laborales y previsionales, que garantice el correcto uso de esta información para fines estadísticos o de competencia legal de los entes públicos que puedan acceder a ella.

Por último, también en ambos artículos, se sugiere integrar a las respectivas obligaciones a los trabajadores independientes o por cuenta propia que quieran o deben efectuar cotizaciones previsionales, en conformidad a la normativa aplicable al efecto.

11. Eventualmente se puede contemplar, además, algún mecanismo moderado de actualización de la información proporcionada en las altas, para absorber las modificaciones esenciales acaecidas en la vigencia de las respectivas relaciones de trabajo, en la forma como se sugiere en este estudio.

## BIBLIOGRAFIA

### TEXTOS LEGALES

- Diferentes versiones del Código del Trabajo de Chile, vigentes desde 1931 a la fecha.
- Distinta legislación que ha modificado recientemente el Código del Trabajo.
- Ley N° 20.255, de Reforma Previsional.

### SITIOS WEB

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de Chile
- Ministerio del Trabajo e Inmigración, de España
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, de Uruguay
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, de Perú
- Ministerio del Trabajo y Empleo, de Brasil
- Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de Argentina
- Secretaría de Empleo y Trabajo, de República Dominicana
- Diversas otras

### LEGISLACION COMPARADA DE LOS PAISES CITADOS

### ESTUDIOS Y OTROS DOCUMENTOS

**Campos B., Elizabeth** "Propuesta de rediseño del Programa Nacional de Vigilancia de Accidentes del Trabajo Graves y Fatales de la Dirección del Trabajo para apoyar la gestión preventiva institucional en el marco de la Legislación Laboral vigente". Tesis para Optar al grado de Magíster en Salud Pública (2009).

**Henríquez Riquelme, Helia y Uribe-Echeverría Bustos, Verónica** Cuaderno de Estudio N° 18, de 2003, de la Dirección del Trabajo "Trayectorias Laborales: La certeza de la incertidumbre".

ANEXO 1

# BOLETIN DE ESTADISTICAS LABORALES DE ESPAÑA Y REPORTE MENSUAL DE ALTAS Y BAJAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Ministerio de Trabajo e Inmigración: Página Principal

Página 1 de 2



GOBIERNO DE ESPAÑA  
MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

Buscador  
Mapa Web  
Organigrama



Celestino Corbacho Chaves  
Ministro de Trabajo e Inmigración

---

Bienvenido | Benvingut | Ongletorri | Benvido | Welcome | Bienvenue

Accesibilidad 

**Seguridad Social**

**Inmigración y Empleo**

**Empleo**

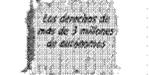
**Subsecretaría**

---

 Programa Temporal de Protección por Desempleo e Inserción

 Plan E

 Nueva GRIPE

 Los derechos de más de 3 millones de extranjeros

 ntegra

 Programa Nacional de Reformas

 Estrategia de Lisboa

 @administración electrónica

**Noticias**

27-08-2009 En su comparecencia en la Comisión de Trabajo e Inmigración Corbacho: "el Gobierno sigue apostando por el proceso de diálogo y concertación social"

26-08-2009 Sobre la ayuda para parados que han agotado la prestación y el subsidio por desempleo Maravillas Rojo: hemos adoptado "una medida deseada, necesaria y oportuna"

25-08-2009 Un 6,6 % más en relación al mismo mes de 2008 La nómina de pensiones contributivas asciende a 6.465 millones de euros

20-08-2009 El número medio de afiliados extranjeros a la Seguridad Social en julio se situó en 1.934.877

13-08-2009 El Gobierno ha optado por un sistema mixto, entre voluntario y obligatorio

**Destacados**

PROGRAMA TEMPORAL DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO E INSERCIÓN

Intervención del Ministro de Trabajo e Inmigración - Convalidación RD-Ley de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas - 26-03-09

MEDIDAS PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO, LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS

**Gabinete de comunicación**

Gabinete Virtual

**Contacte con el Ministerio**

Punto de Información Administrativa

El Ministerio en el mundo

Presupuestos del MTIN

La Alianza en el MTIN

Legislación Órdenes y Normativas

Publicaciones

Estudios Bibliotecas y Archivos

Estadísticas

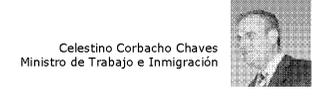
Guía Laboral y de Asuntos Sociales

http://www.mtas.es/

28-08-2009



Buscador  
Mapa Web  
Organigrama



Celestino Corbacho Chaves  
Ministro de Trabajo e Inmigración

- Seguridad Social
- Inmigración y Emigración
- Empleo
- Subsecretaría

**Estadísticas**

- Calendario de difusión
- Resumen últimos datos
- Anuario
- Boletín de Estadísticas Laborales
- Principales Series
- Publicaciones Monográficas
- Más información Estadística

**Gabinete de comunicación**

**Contacte con el Ministerio**

Punto de Información Administrativa

El Ministerio en el mundo

Presupuestos del MTIN

La Alianza en el MTIN

Legislación Órdenes y Normativas

Publicaciones

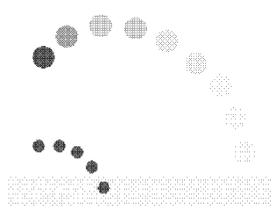
Estudios Bibliotecas y Archivos

Estadísticas

Guía Laboral y de Asuntos Sociales

Accesibilidad

Todos los derechos reservados



Actualizado a 25 de agosto / 2009.

Este Boletín recopila los principales datos sociolaborales de España, estructurados en series estadísticas, con información de los últimos diez años, además de los últimos dieciocho meses, en el caso de series mensuales, o de los últimos doce trimestres, cuando los datos son trimestrales. Su contenido está estructurado en cuatro apartados: Mercado de Trabajo; Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales; Protección Social y Otras Estadísticas. Disponible en formato CD-ROM (trimestral). Se actualiza cada apartado según se va disponiendo de la información, dentro de las fechas establecidas para cada estadística en el calendario de difusión.

© Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009  
NIP0: 790-09-055-0  
Esta información puede ser usada en parte o en su integridad citando las fuentes

[estadistica@mtin.es](mailto:estadistica@mtin.es)



SUBSECRETARÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN  
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA  
Subdirección General de Estadística

CUADRO RESUMEN DE VARIABLES BÁSICAS

ESTADÍSTICAS Y VARIABLES	Fecha del último dato	Tipo de unidad	Cifras absolutas		Variaciones					
			Dato del último periodo	Dato del periodo transcurrido del año (1)	Sobre periodo anterior		Sobre igual periodo año anterior		Sobre igual periodo transcurrido del año anterior (1)	
					Absolutas	En porcentaje	Absolutas	En porcentaje	Absolutas	En porcentaje
<b>ENCUESTA DE POBLACION ACTIVA</b>										
Activos	T-II-09	Miles	23.082,4	23.092,0	-19,1	-0,1	275,7	1,2	400,4	1,8
Ocupados	"	"	18.945,9	19.017,9	-145,8	-0,8	-1.480,2	-7,2	-1.388,0	-6,8
Varones	"	"	10.700,9	10.765,9	-130,0	-1,2	-1.158,5	-9,8	-1.125,8	-9,5
Mujeres	"	"	8.244,1	8.252,0	-15,8	-0,2	-321,6	-3,8	-270,1	-3,2
Agrario (2)	"	"	786,6	812,2	-51,1	-6,1	-34,1	-4,2	-30,1	-3,6
Industria (2)	"	"	2.799,4	2.849,8	-100,8	-3,5	-445,0	-13,7	-429,1	-13,1
Construcción (2)	"	"	1.922,1	1.950,1	-55,9	-2,8	-627,4	-24,6	-659,9	-25,3
Servicios (2)	"	"	13.436,9	13.405,9	62,0	0,5	-373,7	-2,7	-276,8	-2,0
Jornada completa	"	"	18.494,4	18.581,2	-173,5	-1,0	-1.481,5	-8,2	-1.383,0	-7,7
Jornada parcial	"	"	2.450,6	2.337,8	225,7	10,1	1,4	0,1	-111,8	-4,6
Asalariados	"	"	15.736,6	15.790,0	-106,3	-0,7	-1.116,2	-6,8	-1.045,3	-6,2
Sector privado	"	"	12.655,8	12.749,7	-127,7	-1,0	-1.225,4	-8,6	-1.178,1	-8,5
Sector público	"	"	3.051,1	3.040,3	21,6	0,7	109,3	3,7	132,8	4,6
Contrato indefinido	"	"	11.765,3	11.791,3	-52,0	-0,4	-135,2	-1,1	-32,5	-0,3
Contrato temporal	"	"	3.871,5	3.998,6	-54,2	-1,3	-981,0	-19,8	-1.012,8	-20,2
No asalariados	"	"	3.208,2	3.228,0	-39,5	-1,2	-363,9	-10,2	-350,6	-9,8
Parados	"	"	4.137,6	4.074,1	126,7	3,2	1.755,9	73,7	1.796,3	78,9
Varones	"	"	2.289,1	2.242,6	93,3	4,2	1.104,2	93,5	1.141,7	103,7
Mujeres	"	"	1.848,4	1.831,7	33,4	1,8	649,7	54,2	654,6	55,6
Agrario (2)	"	"	194,5	182,6	24,0	14,1	73,6	60,9	65,0	55,3
Industria (2)	"	"	394,4	383,8	21,3	5,7	211,0	115,0	208,7	119,2
Construcción (2)	"	"	701,8	722,8	-41,9	-5,6	323,0	85,2	388,3	114,8
Servicios (2)	"	"	1.465,6	1.456,0	19,1	1,3	576,3	64,8	589,2	66,0
No clasificables	"	"	1.361,2	1.329,1	104,2	8,2	572,1	70,7	547,1	70,0
Tasa Paro	"	Porcentaje	17,9	17,6	0,6	3,5	7,5	42,0	41,5	41,5
Varones	"	"	17,8	17,6	0,6	3,5	8,6	46,0	45,8	45,8
Mujeres	"	"	18,3	18,0	0,3	1,6	6,0	32,5	32,5	32,5
Menores de 25 años	"	"	38,2	38,2	2,5	6,5	14,3	37,4	37,4	37,4
<b>ENCUESTA DE COYUNTURA LABORAL</b>										
Efectivos laborales	T - I - 09	Miles	12.353,9	12.353,9	-276,2	-2,2	-1.209,5	-8,9	-1.209,5	-8,9
Varones	"	"	6.818,7	6.818,7	-174,7	-2,5	-962,2	-12,4	-962,2	-12,4
Mujeres	"	"	5.535,2	5.535,2	-101,5	-1,8	-247,4	-4,3	-247,4	-4,3
Con contrato indefinido	"	"	9.163,0	9.163,0	-47,9	-0,5	-137,6	-1,5	-137,6	-1,5
Con contrato temporal	"	"	3.190,9	3.190,9	-228,3	-6,7	-1.071,9	-25,1	-1.071,9	-25,1
A tiempo completo	"	"	10.064,4	10.064,4	-309,0	-3,0	-1.206,0	-10,7	-1.206,0	-10,7
A tiempo parcial	"	"	2.289,5	2.289,5	32,8	1,5	-3,6	-0,2	-3,6	-0,2
Industria (*)	"	"	2.165,4	2.165,4	-106,3	-4,7	-292,1	-11,9	-292,1	-11,9
Construcción (*)	"	"	1.334,5	1.334,5	-23,6	-1,7	-542,4	-28,9	-542,4	-28,9
Servicios (*)	"	"	8.854,0	8.854,0	-146,4	-1,6	-375,2	-4,1	-375,2	-4,1
En centros de 1 a 10 trabajadores	"	"	3.339,7	3.339,7	-65,2	-1,9	-230,3	-6,5	-230,3	-6,5
En centros de 11 a 50 trabajadores	"	"	3.186,7	3.186,7	-80,0	-2,5	-507,5	-13,7	-507,5	-13,7
En centros de 51 a 250 trabajadores	"	"	2.590,1	2.590,1	3,4	0,1	-318,0	-10,9	-318,0	-10,9
En centros de más de 250 trabajadores	"	"	3.237,4	3.237,4	-134,3	-4,0	-153,8	-4,5	-153,8	-4,5
Jornada media efectiva por trabajador	"	Horas	413,5	413,5	5,6	1,4	-5,4	-1,3	-5,4	-1,3
Horas extraordinarias	"	Miles	12.095,4	12.095,4	-1.896,7	-12,3	-3.948,8	-24,6	-3.948,8	-24,6
<b>MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO</b>										
Contratos	Jun. 09	"	1.274,7	6.819,7	164,7	14,8	-144,7	-10,2	-1.938,5	-22,7
Indefinidos	"	"	107,7	684,4	-1,4	-1,2	-48,3	-30,0	-374,3	-35,4
Temporales	"	"	1.167,0	5.935,3	166,0	16,6	-98,4	-7,8	-1.564,2	-20,9
A tiempo completo	"	"	921,6	4.887,9	107,1	13,1	-141,6	-13,3	-1.652,4	-25,3
A tiempo parcial	"	"	353,1	1.731,8	57,6	19,5	-3,0	-0,8	-286,1	-14,2
Paro	Jun. 09	"	3.564,9	3.540,8	-55,3	-1,5	1.174,5	49,1	1.214,0	52,2
Varones	"	"	1.753,2	1.753,2	-36,4	-2,1	731,8	69,6	793,8	80,2
Mujeres	"	"	1.781,7	1.757,7	-16,8	-0,9	442,7	33,1	420,2	31,4
Agrario	"	"	94,5	99,6	1,5	1,6	13,8	17,1	21,1	27,0
Industria	"	"	484,4	475,1	-10,6	-2,1	182,9	60,7	179,9	61,0
Construcción	"	"	696,3	683,5	-16,4	-2,3	326,0	88,1	355,5	108,4
Servicios	"	"	2.041,8	2.031,9	-31,9	-1,5	639,4	45,6	636,2	45,6
Sin empleo anterior	"	"	248,1	250,7	2,1	0,8	12,4	5,3	21,2	9,3
<b>AFILIACIÓN DE TRABAJADORES A LA SEGURIDAD SOCIAL</b>										
Afiliados en alta laboral	Jun.09	Miles	17.918,0	18.027,8	-182,2	-1,0	-1.268,8	-6,8	-1.194,3	-6,2
Régimen General y R.E. Minería del carbón	"	"	13.543,5	13.631,9	-149,8	-1,1	-1.163,7	-7,8	-1.101,0	-7,5
R. E. Agrario	"	"	792,3	795,2	-23,1	-2,8	62,6	8,6	53,8	7,3
R. E. del Mar	"	"	68,4	66,8	0,8	1,2	-1,6	-2,3	-2,3	-3,3
R. E. Empleados Hogar	"	"	288,6	288,3	-0,8	-0,3	6,1	2,2	12,6	4,6
R. E. Autónomos	"	"	3.225,2	3.245,6	-9,2	-0,3	-180,2	-5,3	-157,4	-4,6
Cuenta ajena	"	"	14.589,7	14.678,1	-172,7	-1,2	-1.080,2	-6,9	-1.032,0	-6,6
Cuenta propia	"	"	3.328,3	3.349,7	-9,6	-0,3	-186,8	-5,3	-162,3	-4,8

Actualizado a 25 de agosto / 2009.

Este Boletín recopila los principales datos sociolaborales de España, estructurados en series estadísticas, con información de los últimos diez años, además de los últimos dieciocho meses, en el caso de series mensuales, o de los últimos doce trimestres, cuando los datos son trimestrales. Su contenido está estructurado en cuatro apartados: Mercado de Trabajo; Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales; Protección Social y Otras Estadísticas. Disponible en formato CD-ROM (trimestral). Se actualiza cada apartado según se va disponiendo de la información, dentro de las fechas establecidas para cada estadística en el calendario de difusión.

© Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009  
NIPO: 790-09-055-0

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad citando las fuentes

estadistica@mtin.es

## BOLETÍN DE ESTADÍSTICAS LABORALES

Actualizado a 25 de agosto / 2009.



Portada BEL

Sugerencias

- Cuadro resumen de variables básicas

### I. MERCADO DE TRABAJO

- Encuesta de Población Activa
- Encuesta de Coyuntura Laboral
- Movimiento Laboral Registrado
- Afiliación de trabajadores al Sistema de la Seguridad Social
- Empresas inscritas en la Seguridad Social
- Empresas de Trabajo Temporal
- Cooperativas
- Sociedades Laborales
- Autorizaciones de Trabajo a Extranjeros
- Trabajadores Extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral

### II. CONDICIONES DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

- Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
- Convenios Colectivos de Trabajo
- Huelgas
- Mediación, Arbitraje y Conciliación
- Asuntos Judiciales Sociales
- Regulación de Empleo
- Fondo de Garantía Salarial

### III. PROTECCION SOCIAL

- Pensiones Contributivas del Sistema de la Seguridad Social
- Prestaciones no Contributivas
- Prestaciones por Desempleo

### IV. OTRAS ESTADÍSTICAS

- Índice de Precios de consumo
- Índice de Producción industrial

<http://www.mtin.es/estadisticas/bel/index.htm>

26-08-2009

Índice
[www.mtin.es](http://www.mtin.es)
Portada
Índ. Gral.
Buscador
Sugerencias

### Encuesta de Coyuntura Laboral

seleccione formato

---

**Gráficos**

- ECL-G.1A. Efectivos laborales
- ECL-G.1B. Efectivos laborales. Varones
- ECL-G.1C. Efectivos laborales. Mujeres
- ECL-G.2A. Efectivos laborales. Contrato indefinido
- ECL-G.2B. Efectivos laborales. Contrato temporal
- ECL-G.2C. Efectivos laborales. Industria
- ECL-G.2D. Efectivos laborales. Construcción
- ECL-G.2E. Efectivos laborales. Servicios
- ECL-G.3A. Efectivos laborales. Centros de 1 a 10 trabajadores
- ECL-G.3B. Efectivos laborales. Centros de 11 a 50 trabajadores
- ECL-G.3C. Efectivos laborales. Centros de 51 a 250 trabajadores
- ECL-G.3D. Efectivos laborales. Centros de más de 250 trabajadores
- ECL-G.4A. Jornada media efectiva
- ECL-G.4B. Horas no trabajadas según causa
- ECL-G.5A. Previsión del empresario sobre la variación de efectivos laborales para el trimestre siguiente
- ECL-G.5B. Previsión del empresario sobre la variación de efectivos laborales para el trimestre siguiente. Industria
- ECL-G.5C. Previsión del empresario sobre la variación de efectivos laborales para el trimestre siguiente. Construcción
- ECL-G.5D. Previsión del empresario sobre la variación de efectivos laborales para el trimestre siguiente. Servicios
- ECL-G.6A. Previsión del empresario sobre la variación de efectivos laborales para igual trimestre del año siguiente
- ECL-G.6B. Previsión del empresario sobre la variación de efectivos laborales para igual trimestre del año siguiente. Industria
- ECL-G.6C. Previsión del empresario sobre la variación de efectivos laborales para igual trimestre del año siguiente. Construcción
- ECL-G.6D. Previsión del empresario sobre la variación de efectivos laborales para igual trimestre del año siguiente. Servicios

---

**Cuadros de valores absolutos**

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- ECL-1. Efectivos laborales según sexo y tipo de contrato
- ECL-2. Efectivos laborales según sexo y tipo de jornada laboral
- ECL-3. Efectivos laborales según sexo y sector de actividad
- ECL-4. Efectivos laborales según sexo y tamaño del centro
- ECL-5. Efectivos laborales según tipo de contrato y jornada laboral
- ECL-6. Efectivos laborales según sector y sección de actividad
- ECL-7. Efectivos laborales según sector y sección de actividad. Contrato indefinido
- ECL-8. Efectivos laborales según sector y sección de actividad. Contrato temporal
- ECL-9. Efectivos laborales según rama de actividad
- ECL-10. Efectivos laborales según tipo de contrato y tamaño del centro

<http://www.mtin.es/estadisticas/bel/ECL/index.htm>

26-08-2009

[Índice](#)
[www.mtin.es](#)
[Portada](#)
[Ind. Gral.](#)
[Buscador](#)
[Sugerencias](#)

---

**Movimiento Laboral Registrado**



  
 seleccione formato

---

**Gráficos**

- MLR-G.1B. Paro registrado según sexo
- MLR-G.2A. Paro registrado según sector de actividad. Agricultura
- MLR-G.2B. Paro registrado según sector de actividad. Industria
- MLR-G.2C. Paro registrado según sector de actividad. Construcción
- MLR-G.2D. Paro registrado según sector de actividad. Servicios
- MLR-G.2E. Paro registrado según sector de actividad. Sin empleo anterior
- MLR-G.3A. Contratos registrados. Total
- MLR-G.3B. Contratos registrados. Indefinidos
- MLR-G.3C. Contratos registrados. Temporales
- MLR-G.3D. Contratos registrados. Tiempo Completo
- MLR-G.3E. Contratos registrados. Tiempo Parcial

---

**Cuadros de valores absolutos**

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- MLR- 6. Contratos registrados, según sexo y principales características
- MLR- 7. Contratos registrados, según modalidad. Total
- MLR- 8. Contratos registrados, según modalidad. Varones
- MLR- 9. Contratos registrados, según modalidad. Mujeres
- MLR-10. Paro registrado, según sexo y edad
- MLR-11. Paro registrado, según sector de actividad
- MLR-13. Paro registrado por comunidad autónoma

[Índice](#)
[www.mtin.es](#)
[Portada](#)
[Ind. Gral.](#)
[Buscador](#)
[Sugerencias](#)

---

**Afiliación de trabajadores al Sistema de la Seguridad Social**



  
 seleccione formato

---

● AFI-Advertencias

---

**Gráficos**

- AFI-G.1A. Afiliados en alta laboral según dependencia laboral. Total regimenes
- AFI-G.1B. Afiliados en alta laboral según dependencia laboral. Cuenta ajena
- AFI-G.1C. Afiliados en alta laboral según dependencia laboral. Cuenta propia
- AFI-G.2A. Afiliados en alta laboral según regimenes. Régimen General
- AFI-G.2B. Afiliados en alta laboral según regimenes. Régimen Especial de la Minería del Carbón
- AFI-G.2C. Afiliados en alta laboral según regimenes. Régimen Especial Agrario
- AFI-G.2D. Afiliados en alta laboral según regimenes. Régimen Especial de Empleados de Hogar
- AFI-G.2E. Afiliados en alta laboral según regimenes. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
- AFI-G.2F. Afiliados en alta laboral según regimenes. Régimen Especial de Trabajadores del Mar
- AFI-G.3A. Altas y bajas laborales de trabajadores según regimenes. Total regimenes
- AFI-G.3B. Altas y bajas laborales de trabajadores según regimenes. Régimen General y Minería del Carbón
- AFI-G.3C. Altas y bajas laborales de trabajadores según regimenes. Régimen Especial Agrario
- AFI-G.3D. Altas y bajas laborales de trabajadores según regimenes. Régimen Especial de Empleados de Hogar

---

**Cuadros de valores absolutos**

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- AFI- 1. Trabajadores afiliados en alta laboral, según regimenes
- AFI- 2. Trabajadores afiliados en alta laboral, según sexo y edad
- AFI- 3. Trabajadores afiliados en alta laboral del Régimen General y Minería del Carbón, según sexo y edad
- AFI- 4. Trabajadores afiliados en alta laboral del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, según sexo y edad
- AFI- 5. Trabajadores afiliados en alta laboral, según sector de actividad y dependencia laboral
- AFI- 6. Trabajadores afiliados en alta laboral, según división de actividad CNAE-2009
- AFI- 7. Trabajadores afiliados en alta laboral del Régimen General y Minería del Carbón, según división de actividad CNAE-2009
- AFI- 8. Trabajadores afiliados en alta laboral del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, según división de actividad CNAE-2009
- AFI- 9. Trabajadores afiliados en alta laboral del Régimen General y Minería del Carbón, según grupo de cotización
- AFI-10. Altas laborales de trabajadores según régimen y tipo de alta
- AFI-11. Altas laborales de trabajadores según sexo y edad
- AFI-12. Altas laborales de trabajadores del Régimen General y Minería del Carbón, según sexo y edad
- AFI-13. Altas laborales de trabajadores del Régimen General y Minería del Carbón, según sector y sección de actividad económica CNAE-2009 (1) y sección de actividad CNAE-1993.
- AFI-14. Altas laborales de trabajadores del Régimen General y Minería del Carbón, según grupo de cotización
- AFI-15. Altas laborales iniciales de trabajadores, según sexo y edad
- AFI-16. Altas laborales iniciales de trabajadores del Régimen General y Minería del Carbón, según sexo y edad
- AFI-17. Altas laborales de iniciales de trabajadores del Régimen General y Minería del Carbón, según sección de actividad económica CNAE-2009 y rama de actividad CNAE-1993
- AFI-18. Altas laborales iniciales de trabajadores del Régimen General y Minería del Carbón, según grupo de cotización
- AFI-19. Bajas laborales de trabajadores, según régimen
- AFI-20. Bajas laborales de trabajadores, según sexo y edad
- AFI-21. Bajas laborales de trabajadores del Régimen General y Minería del Carbón, según sexo y edad
- AFI-22. Bajas laborales de trabajadores del Régimen General y Minería del Carbón, según sector y sección de actividad económica CNAE-2009 (1) y sección de actividad CNAE-1993.
- AFI-23. Bajas laborales de trabajadores del Régimen General y Minería del Carbón, según grupo de cotización
- AFI-24. Trabajadores afiliados en alta laboral, por comunidad autónoma y provincia
- AFI-25. Trabajadores afiliados en alta laboral del Régimen General y Minería del Carbón, por comunidad autónoma y provincia

---

**Cuadros de variaciones**

- AFI- 1 VA. Trabajadores afiliados en alta laboral, según regimenes. Variaciones absolutas
- AFI- 1 VR. Trabajadores afiliados en alta laboral, según regimenes. Variaciones relativas








---

**Empresas inscritas en la Seguridad Social**


  
 seleccione formato

- EMP-Advertencias

---

**Cuadros de valores absolutos**

---

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- EMP- 1. Empresas, según tipo
- EMP- 2. Trabajadores, según tipo de empresa
- EMP- 3. Empresas, según tamaño
- EMP- 4. Trabajadores, según tamaño de las empresas
- EMP- 5. Empresas, según sector de actividad, CNAE-93 y CNAE-09
- EMP- 6. Trabajadores, según sector de actividad de las empresas, CNAE-93 y CNAE-09
- EMP- 7. Empresas, según tipo de movilidad
- EMP- 8. Trabajadores, según tipo de movilidad de las empresas
- EMP- 9. Empresas, según provincia de radicación de sus centros de trabajo








---

**Empresas de Trabajo Temporal**


  
 seleccione formato

- ETT-Advertencias

---

**Cuadros de valores absolutos**

---

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- ETT-1. Empresas de trabajo temporal, cesiones de trabajadores y contratos de puesta a disposición
- ETT-2. Contratos de puesta a disposición según sector de actividad del centro de trabajo de la empresa usuaria
- ETT-3. Contratos de puesta a disposición según rama de actividad del centro de trabajo de la empresa usuaria
- ETT-4. Empresas de trabajo temporal según comunidad autónoma de ubicación de sus centros de trabajo
- ETT-5. Contratos de puesta a disposición según comunidad autónoma y provincia del centro de trabajo de la empresa de trabajo temporal








---

**Sociedades Laborales** 

seleccione formato

---

**Cuadros de valores absolutos**

---

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- LAB-1. Sociedades Laborales registradas y socios de las mismas según sexo
- LAB-2. Sociedades Laborales registradas según sector de actividad
- LAB-3. Socios de las Sociedades Laborales registradas según sector de actividad
- LAB-4. Sociedades Laborales registradas por comunidad autónoma
- LAB-5. Socios de las Sociedades Laborales registradas por comunidad autónoma








---

**Autorizaciones de Trabajo a Extranjeros** 

seleccione formato

---

- PTE-Advertencias

---

**Gráficos**

- PTE- G.1A. Autorizaciones de trabajo concedidas según sexo
- PTE- G.1B. Autorizaciones de trabajo concedidas por cuenta propia
- PTE- G.1C. Autorizaciones de trabajo concedidas por cuenta ajena
- PTE- G.2A. Autorizaciones de trabajo concedidas. Agrario
- PTE- G.2B. Autorizaciones de trabajo concedidas. Industria
- PTE- G.2C. Autorizaciones de trabajo concedidas. Construcción
- PTE- G.2D. Autorizaciones de trabajo concedidas. Servicios
- PTE- G.3A. Autorizaciones de trabajo concedidas. Europa
- PTE- G.3B. Autorizaciones de trabajo concedidas. América del Norte
- PTE- G.3C. Autorizaciones de trabajo concedidas. América Central y del Sur
- PTE- G.3D. Autorizaciones de trabajo concedidas. África
- PTE- G.3E. Autorizaciones de trabajo concedidas. Asia
- PTE- G.3F. Autorizaciones de trabajo concedidas. Oceanía y apátridas

---

**Cuadros de valores absolutos**

---

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- PTE- 1. Autorizaciones de trabajo concedidas, según sexo y dependencia laboral
- PTE- 2. Autorizaciones de trabajo concedidas, según sector de actividad
- PTE- 3. Autorizaciones de trabajo concedidas, según país de nacionalidad
- PTE- 4. Autorizaciones de trabajo concedidas, según comunidad autónoma y provincia del centro de trabajo








**Trabajadores Extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral**


  
 seleccione formato

- AEX-Advertencias

---

**Cuadros de valores absolutos**

---

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- AEX-1. Trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral, según regímenes
- AEX-2. Trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral, según sexo y edad
- AEX-3. Trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral del Régimen General, según grupo de cotización
- AEX-4. Trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral, por dependencia laboral, según división de actividad CNAE-2009 y trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral en el Régimen General y R. E. de la Minería del Carbón, según rama de actividad CNAE-93
- AEX-5. Trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral, según país de nacionalidad
- AEX-6. Trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral, según comunidad autónoma y provincia








**Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**

- ATE-Advertencias








---

**Convenios Colectivos de Trabajo**



- CCT-Advertencias

---

**Gráficos**

- CCT- G.1A. Aumento salarial pactado según año de inicio de los efectos económicos
- CCT- G.1B. Trabajadores afectados según año de inicio de los efectos económicos

---

**Cuadros de valores absolutos**

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- CCT- 1. Convenios, empresas, trabajadores afectados, aumento salarial pactado y jornada media pactada, según año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados
- CCT- 2. Convenios según sector de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Total convenios
- CCT- 3. Trabajadores afectados según sector de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Total convenios
- CCT- 4. Aumento salarial pactado según sector de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Total convenios
- CCT- 5. Jornada media pactada según sector de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Total convenios
- CCT- 6. Convenios según sector de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de empresa
- CCT- 7. Trabajadores afectados según sector de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de empresa
- CCT- 8. Aumento salarial pactado según sector de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de empresa
- CCT- 9. Jornada media pactada según sector de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de empresa
- CCT-10. Convenios según sector de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de otro ámbito
- CCT-11. Trabajadores afectados según sector de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de otro ámbito
- CCT-12. Aumento salarial pactado según sector de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de otro ámbito
- CCT-13. Jornada media pactada según sector de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de otro ámbito
- CCT-14. Convenios según división de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Total convenios
- CCT-15. Trabajadores afectados según división de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Total convenios
- CCT-16. Aumento salarial pactado según división de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Total convenios
- CCT-17. Convenios según división de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de empresa
- CCT-18. Trabajadores afectados según división de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de empresa
- CCT-19. Aumento salarial pactado según división de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de empresa
- CCT-20. Convenios según división de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de otro ámbito
- CCT-21. Trabajadores afectados según división de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de otro ámbito
- CCT-22. Aumento salarial pactado según división de actividad CNAE-09, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de otro ámbito
- CCT-23. Convenios por comunidad autónoma, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Total convenios
- CCT-24. Trabajadores afectados por comunidad autónoma, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Total convenios
- CCT-25. Aumento salarial pactado por comunidad autónoma, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Total convenios
- CCT-26. Convenios por comunidad autónoma, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de empresa
- CCT-27. Trabajadores afectados por comunidad autónoma, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de empresa
- CCT-28. Aumento salarial pactado por comunidad autónoma, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de empresa
- CCT-29. Convenios por comunidad autónoma, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de otro ámbito
- CCT-30. Trabajadores afectados por comunidad autónoma, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de otro ámbito
- CCT-31. Aumento salarial pactado por comunidad autónoma, año de inicio de los efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados. Convenios de otro ámbito








---

**Huelgas**



---

**Gráficos**

- HUE- G.1A. Número de huelgas
- HUE- G.1B. Trabajadores participantes y jornadas no trabajadas
- HUE- G.2A. Jornadas no trabajadas según sector de actividad
- HUE- G.2B. Jornadas no trabajadas por trabajador participante

---

**Cuadros de valores absolutos**

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- HUE- 1. Huelgas desarrolladas según principales características
- HUE- 2. Huelgas desarrolladas según periodo de iniciación y terminación
- HUE- 3. Huelgas desarrolladas según sector de actividad: participantes
- HUE- 4. Huelgas desarrolladas según sector de actividad: jornadas no trabajadas
- HUE- 5. Huelgas desarrolladas según división de actividad CNAE 2009 y rama de actividad 1993: participantes
- HUE- 6. Huelgas desarrolladas según división de actividad CNAE 2009 y rama de actividad 1993: jornadas no trabajadas
- HUE- 7. Huelgas desarrolladas según motivación y duración: participantes
- HUE- 8. Huelgas desarrolladas según motivación y duración: jornadas no trabajadas
- HUE- 9. Huelgas desarrolladas según ámbito territorial: participantes y jornadas no trabajadas
- HUE-10. Repercusión territorial de las huelgas: participantes
- HUE-11. Repercusión territorial de las huelgas: jornadas no trabajadas

**Mediación, Arbitraje y Conciliación**

   
seleccione formato

- MAC-Advertencias

---

**Gráficos**

- MAC- G.1A. Conciliaciones individuales según tipo de resolución
- MAC- G.1B. Conciliaciones en materia de despidos según tipo de resolución
- MAC- G.2A. Reclamaciones de cantidad según tipo de resolución
- MAC- G.2B. Despidos según sector de actividad

---

**Cuadros de valores absolutos**

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- MAC- 1. Asuntos resueltos según tipo de resolución
- MAC- 2. Conciliaciones individuales terminadas según motivación y tipo de resolución
- MAC- 3. Conciliaciones individuales en materia de despidos terminadas según sector de actividad
- MAC- 4. Conciliaciones individuales en materia de despidos terminadas según rama de actividad
- MAC- 5. Conciliaciones individuales terminadas por comunidad autónoma
- MAC- 6. Conciliaciones individuales en materia de despidos terminadas por comunidad autónoma
- MAC- 7. Conciliaciones individuales en materia de despidos terminadas con avenencia por comunidad autónoma
- MAC- 8. Cantidades acordadas en despidos con avenencia por comunidad autónoma
- MAC- 9. Conciliaciones colectivas terminadas por comunidad autónoma
- MAC-10. Trabajadores afectados por conciliaciones colectivas terminadas por comunidad autónoma
- MAC-11. Empresas afectadas por conciliaciones colectivas terminadas por comunidad autónoma
- MAC-12. Conciliaciones individuales terminadas por provincia
- MAC-13. Conciliaciones individuales en materia de despidos terminadas por provincia
- MAC-14. Conciliaciones individuales en materia de despidos terminadas con avenencia por provincia
- MAC-15. Cantidades acordadas en despidos con avenencia por provincia

**Asuntos Judiciales Sociales**

   
seleccione formato

---

**Gráficos**

- AJS- G.1A. Asuntos resueltos según tipo
- AJS- G.1B. Asuntos resueltos en despidos según clase de resolución

---

**Cuadros de valores absolutos**

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- AJS- 1. Total de asuntos resueltos según tipo de asunto y clase de resolución
- AJS- 2. Asuntos resueltos en despidos según clase de resolución
- AJS- 3. Cantidades reconocidas a trabajadores
- AJS- 4. Total de asuntos resueltos por comunidad autónoma
- AJS- 5. Asuntos resueltos en despidos por comunidad autónoma
- AJS- 6. Cantidades por despidos reconocidas a trabajadores, por comunidad autónoma
- AJS- 7. Cantidades reconocidas a trabajadores por comunidad autónoma
- AJS- 8. Total de asuntos resueltos por provincia
- AJS- 9. Asuntos resueltos en despidos por provincia
- AJS-10. Cantidades reconocidas a trabajadores por provincia
- AJS-11. Cantidades por despidos reconocidas a trabajadores por provincia

---

**Cuadros de variaciones**

- AJS- 1 VA. Asuntos resueltos según características principales. Variaciones absolutas
- AJS- 1 VR. Asuntos resueltos según características principales. Variaciones relativas
- AJS- 4 VA. Total de asuntos resueltos por comunidad autónoma. Variaciones absolutas
- AJS- 4 VR. Total de asuntos resueltos por comunidad autónoma. Variaciones relativas
- AJS- 5 VA. Asuntos resueltos en despidos por comunidad autónoma. Variaciones absolutas
- AJS- 5 VR. Asuntos resueltos en despidos por comunidad autónoma. Variaciones relativas








---

**Fondo de Garantía Salarial**



---

**Gráficos**

- FGS- G.1A. Empresas afectadas y trabajadores beneficiarios
- FGS- G.1B. Importe de las prestaciones
- FGS- G.1C. Importe por trabajador según motivo de la solicitud

---

**Cuadros de valores absolutos**

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- FGS- 1. Empresas afectadas, trabajadores beneficiarios y prestaciones acordadas
- FGS- 2. Empresas afectadas, trabajadores beneficiarios y prestaciones acordadas según tamaño de empresa
- FGS- 3. Importe total de prestaciones acordadas por comunidad autónoma
- FGS- 4. Importe de las prestaciones acordadas por insolvencia, por comunidad autónoma
- FGS- 5. Importe de las prestaciones acordadas por regulación, por comunidad autónoma
- FGS- 6. Empresas afectadas por insolvencia, por comunidad autónoma
- FGS- 7. Trabajadores beneficiarios de prestaciones por insolvencia, por comunidad autónoma
- FGS- 8. Empresas afectadas por regulación, por comunidad autónoma
- FGS- 9. Trabajadores beneficiarios de prestaciones por regulación, por comunidad autónoma
- FGS-10. Importe total de prestaciones acordadas por provincia








---

**Pensiones Contributivas del Sistema de la Seguridad Social**



---

**Cuadros de valores absolutos**

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- PEN- 1. Pensiones e importe medio, según clase
- PEN- 2. Pensiones e importe medio, según régimen
- PEN- 3. Pensiones e importe medio, según clase. Régimen General
- PEN- 4. Pensiones e importe medio, según clase. Régimen Especial de la Minería del Carbón
- PEN- 5. Pensiones e importe medio, según clase. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
- PEN- 6. Pensiones e importe medio, según clase. Régimen Especial Agrario Cuenta Ajena
- PEN- 7. Pensiones e importe medio, según clase. Régimen Especial de Trabajadores del Mar
- PEN- 8. Pensiones e importe medio, según clase. Régimen Especial de Empleados de Hogar
- PEN- 9. Pensiones e importe medio, según clase. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
- PEN-10. Pensiones e importe medio, según clase. S.O.V.I.
- PEN-11. Pensiones de incapacidad permanente e importe medio, según grado.
- PEN-12. Altas de pensiones e importe medio, según clase
- PEN-13. Bajas de pensiones e importe medio, según clase
- PEN-14. Altas de pensiones e importe medio, según régimen
- PEN-15. Bajas de pensiones e importe medio, según régimen
- PEN-16. Altas de pensiones e importe medio, según clase. Régimen General
- PEN-17. Altas de pensiones e importe medio, según clase. Régimen Especial de la Minería del Carbón
- PEN-18. Altas de pensiones e importe medio, según clase. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
- PEN-19. Altas de pensiones e importe medio, según clase. Régimen Especial Agrario Cuenta Ajena
- PEN-20. Altas de pensiones e importe medio, según clase. Régimen de Especial de Trabajadores del Mar
- PEN-21. Altas de pensiones e importe medio, según clase. Régimen Especial de Empleados de Hogar
- PEN-22. Altas de pensiones e importe medio, según clase. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
- PEN-23. Pensiones, por comunidad autónoma
- PEN-24. Importe medio de pensiones, por comunidad autónoma
- PEN-25. Pensiones de incapacidad permanente, por comunidad autónoma
- PEN-26. Importe medio de pensiones de incapacidad permanente, por comunidad autónoma
- PEN-27. Pensiones de jubilación, por comunidad autónoma.
- PEN-28. Importe medio de pensiones de jubilación, por comunidad autónoma
- PEN-29. Pensiones de viudedad, por comunidad autónoma
- PEN-30. Importe medio de pensiones de viudedad, por comunidad autónoma
- PEN-31. Pensiones de orfandad y favor familiar, por comunidad autónoma
- PEN-32. Importe medio de pensiones de orfandad y favor familiar, por comunidad autónoma
- PEN-33. Altas de pensiones, por comunidad autónoma
- PEN-34. Bajas de pensiones, por comunidad autónoma

---

**Cuadros de variaciones**

- PEN- 1 VA. Pensiones, según clase. Variaciones absolutas
- PEN- 1 VR. Pensiones, según clase. Variaciones relativas
- PEN- 2 VA. Pensiones, según régimen. Variaciones absolutas
- PEN- 2 VR. Pensiones, según régimen. Variaciones relativas








## Prestaciones no Contributivas

**Gráficos**

- PNC- G.1A. Beneficiarios de pensiones no contributivas
- PNC- G.1B. Beneficiarios de pensiones no contributivas de invalidez
- PNC- G.1C. Beneficiarios de pensiones no contributivas de jubilación
- PNC- G.2A. Beneficiarios de pensiones asistenciales
- PNC- G.2B. Beneficiarios de pensiones asistenciales de vejez y enfermedad
- PNC- G.3A. Beneficiarios del subsidio de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona
- PNC- G.3B. Beneficiarios del subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte y de asistencia sanitaria y prestación farmacéutica

**Cuadros de valores absolutos**

- PNC- 1. Beneficiarios de prestaciones no contributivas, por modalidad y clase
- PNC- 2. Beneficiarios de prestaciones sociales y económicas de la LISMI, según clase de prestación y tipo de minusvalía
- PNC- 3. Beneficiarios de prestaciones sociales y económicas de la LISMI, según clase de prestación y dependencia. Total
- PNC- 4. Beneficiarios de prestaciones sociales y económicas de la LISMI, según clase de prestación y dependencia. Varones
- PNC- 5. Beneficiarios de prestaciones sociales y económicas de la LISMI, según clase de prestación y dependencia. Mujeres
- PNC- 6. Beneficiarios de pensiones no contributivas, por comunidad autónoma
- PNC- 7. Beneficiarios de pensiones no contributivas, por comunidad autónoma. Invalidez
- PNC- 8. Beneficiarios de pensiones no contributivas, por comunidad autónoma. Jubilación
- PNC- 9. Beneficiarios de pensiones asistenciales, por comunidad autónoma
- PNC-10. Beneficiarios de pensiones asistenciales, por comunidad autónoma. Enfermedad
- PNC-11. Beneficiarios de pensiones asistenciales, por comunidad autónoma. Vejez
- PNC-12. Beneficiarios de prestaciones sociales y económicas de la LISMI, por comunidad autónoma
- PNC-13. Beneficiarios de prestaciones sociales y económicas de la LISMI, por comunidad autónoma. Subsidio de garantía de ingresos mínimos
- PNC-14. Beneficiarios de prestaciones sociales y económicas de la LISMI, por comunidad autónoma. Subsidio por ayuda de tercera persona
- PNC-15. Beneficiarios de prestaciones sociales y económicas de la LISMI, por comunidad autónoma. Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte
- PNC-16. Beneficiarios de prestaciones sociales y económicas de la LISMI, por comunidad autónoma. Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica








## Prestaciones por Desempleo



**Gráficos**

- PRD-G.1A. Beneficiarios de prestaciones por desempleo, por clase de prestación

**Cuadros de valores absolutos**

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- PRD-1. Beneficiarios de prestaciones según tipo de prestación.
- PRD-2. Beneficiarios de prestaciones de nivel contributivo acogidos al sistema de capitalización (pago único) según tipo de autoempleo, días capitalizados e importe por trabajador
- PRD-3. Beneficiarios de prestaciones, según sexo y edad
- PRD-4. Beneficiarios de prestaciones de nivel contributivo, según sexo y edad
- PRD-5. Beneficiarios de prestaciones de nivel asistencial, según sexo y edad
- PRD-6. Beneficiarios de prestaciones del subsidio para trabajadores eventuales agrarios, según sexo y edad
- PRD-7. Beneficiarios de prestaciones, según tipo de prestación y sector de actividad
- PRD-8. Beneficiarios de prestaciones de nivel contributivo, según causa del derecho
- PRD-9. Beneficiarios de prestaciones de nivel asistencial, según causa del derecho
- PRD-10. Beneficiarios de prestaciones del subsidio de trabajadores eventuales agrarios, según sexo y número de jornadas trabajadas en el mes
- PRD-11. Beneficiarios de prestaciones del subsidio de trabajadores eventuales agrarios, según edad y número de jornadas trabajadas en el mes
- PRD-12. Cuantía media diaria bruta reconocida a beneficiarios de prestaciones de nivel contributivo, según sexo y edad
- PRD-13. Beneficiarios de prestaciones por comunidad autónoma y provincia
- PRD-14. Beneficiarios del subsidio de trabajadores eventuales agrarios, por comunidad autónoma y provincia

[Indice](#)
[www.mtin.es](#)
[Portada](#)
[Ind. Gral.](#)
[Buscador](#)
[Sugerencias](#)

---

**Índice de Precios de consumo**


  
 seleccione formato

---

**Cuadros de valores absolutos**

---

**FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

- IPC- 1. Índice general y por grupos
- IPC- 2. Índice por sector de procedencia

<http://www.mtin.es/estadisticas/bel/IPC/index.htm>

26-08-2009

[Indice](#)
[www.mtin.es](#)
[Portada](#)
[Ind. Gral.](#)
[Buscador](#)
[Sugerencias](#)

---

**Información Complementaria**


  
 seleccione formato

---

- IC-1. Evolución del Salario Mínimo Interprofesional
- IC-2. Cuantías máxima y mínima de las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social
- IC-3. Cuantías de otras pensiones y prestaciones no contributivas del sistema de la Seguridad Social
- IC-4. Cuantías de las prestaciones familiares del sistema de la Seguridad Social
- IC-5. Bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social
- IC-6. Bases de cotización a los Regímenes Especiales de la Seguridad Social

<http://www.mtin.es/estadisticas/bel/IC/index.htm>

26-08-2009

Actualizado el 6 de agosto de 2009

**RESUMEN ÚLTIMOS DATOS****ÍNDICE****MERCADO LABORAL**

Encuesta de Población Activa .....	2
Encuesta de Coyuntura Laboral .....	3
Contratos Registrados .....	3
Paro Registrado .....	3
Afiliación de Trabajadores a la Seguridad Social .....	3
Empresas Inscritas en la Seguridad Social .....	3

**RELACIONES LABORALES**

Accidentes de Trabajo .....	4
Convenios Colectivos de Trabajo .....	4
Encuesta Trimestral del Coste Laboral .....	4
Huelgas .....	4
Regulación de Empleo .....	4

**PROTECCIÓN SOCIAL**

Pensiones contributivas de la Seguridad Social .....	4
Prestaciones no contributivas .....	5
Prestaciones por desempleo .....	5

**INMIGRACIÓN**

Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor .....	5
Población extranjera según la Encuesta de Población Activa .....	6
Afiliación de Trabajadores Extranjeros a la Seguridad Social .....	6
Contratos Registrados a Extranjeros .....	6
Demandantes de Empleo Extranjeros .....	6
Prestaciones por Desempleo de Extranjeros .....	7

Pulse sobre los símbolos "@" que hay a la izquierda del título de la estadística para acceder a un mayor detalle o información de períodos anteriores disponible en Internet, así como a las respectivas fuentes y notas explicativas en el Boletín de Estadísticas Laborales. Otra información estadística (Anuarios, Publicaciones Monográficas, Principales Series, ...) disponible en <http://www.mtin.es/estadisticas/>

← INDICE

RESUMEN ÚLTIMOS DATOS			
6 de agosto de 2009			
Estadísticas y variables básicas	Dato del último periodo	Variaciones sobre igual periodo año anterior	
		Absolutas	En porcentaje
<b>MERCADO LABORAL</b>			
<b>ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (Miles) (1)</b>	<b>II-Trim-09</b>		
<b>Activos</b>	<b>23.082,4</b>	<b>275,7</b>	<b>1,2</b>
<b>Ocupados</b>	<b>18.945,0</b>	<b>-1.480,2</b>	<b>-7,2</b>
Varones	10.700,9	-1.158,5	-9,8
Mujeres	8.244,1	-321,6	-3,8
Agrario	786,6	-34,1	-4,2
Industria	2.799,4	-445,0	-13,7
Construcción	1.922,1	-627,4	-24,6
Servicios	13.436,9	-373,7	-2,7
<b>Asalariados</b>	<b>15.736,8</b>	<b>-1.116,2</b>	<b>-6,6</b>
Contrato indefinido	11.765,3	-135,2	-1,1
A tiempo completo	10.543,1	-232,6	-2,2
A tiempo parcial	1.222,2	97,4	8,7
Contrato temporal	3.971,5	-981,0	-19,8
A tiempo completo	3.072,4	-922,4	-23,1
A tiempo parcial	899,1	-58,6	-6,1
Tasa de temporalidad (en porcentaje)	25,2	-4,1	-14,1
<b>Parados</b>	<b>4.137,5</b>	<b>1.755,9</b>	<b>73,7</b>
Varones	2.289,1	1.106,2	93,5
Mujeres	1.848,4	649,7	54,2
Agrario	194,5	73,6	60,9
Industria	394,4	211,0	115,0
Construcción	701,8	323,0	85,2
Servicios	1.465,6	576,3	64,8
No clasificables	1.381,2	572,1	70,7
<b>Tasa de actividad (en porcentaje)</b>	<b>60,06</b>	<b>0,30</b>	
Varones	68,89	-0,74	
Mujeres	51,55	1,30	
<b>Tasa de actividad de 16 a 64 años (en porcentaje)</b>	<b>74,17</b>	<b>0,54</b>	
Varones	82,49	-0,65	
Mujeres	65,65	1,76	
<b>Tasa de empleo (en porcentaje)</b>	<b>49,29</b>	<b>-4,23</b>	
Varones	56,75	-6,57	
Mujeres	42,11	-2,69	
<b>Tasa de empleo de 16 a 64 años (en porcentaje)</b>	<b>60,80</b>	<b>-5,11</b>	
Varones	67,86	-7,69	
Mujeres	53,56	-2,45	
<b>Tasa de paro (en porcentaje)</b>	<b>17,92</b>	<b>7,48</b>	
Varones	17,62	8,55	
Mujeres	18,31	6,04	

← NOTAS

INDICE

RESUMEN ÚLTIMOS DATOS			
6 de agosto de 2009			
Estadísticas y variables básicas	Dato del último periodo	Variaciones sobre igual periodo año anterior	
		Absolutas	En porcentaje
<b>ENCUESTA DE COYUNTURA LABORAL</b> I Trim-09			
Efectivos laborales (miles)	12.353,9	-1.209,5	-8,9
Varones	6.818,7	-962,2	-12,4
Mujeres	5.535,2	-247,4	-4,3
Contrato indefinido	9.163,0	-137,6	-1,5
A tiempo completo	7.809,9	-204,0	-2,5
A tiempo parcial	1.353,1	66,3	5,2
Contrato temporal	3.190,9	-1.071,9	-25,1
A tiempo completo	2.254,5	-1.002,0	-30,8
A tiempo parcial	936,4	-69,9	-6,9
Industria (*)	2.165,4	-292,1	-11,9
Construcción (**)	1.334,5	-542,4	-28,9
Servicios (**)	8.854,0	-375,2	-4,1
Jornada media efectiva por trabajador (horas/trimestre)	413,5	-5,4	-1,3
Horas extraordinarias (miles)	12.095,4	-3.948,9	-24,6
<b>CONTRATOS REGISTRADOS (Miles)</b> Ene/Jul-09			
<b>Total</b>	<b>8.022,7</b>	<b>-2.162,0</b>	<b>-21,2</b>
Contratos indefinidos	795,6	-423,6	-34,7
Contratos temporales	7.227,2	-1.738,4	-19,4
<b>PARO REGISTRADO (último día del mes) (Miles)</b> Jul-09			
<b>Total</b>	<b>3.544,1</b>	<b>1.117,2</b>	<b>46,0</b>
Varones	1.769,5	683,4	62,9
Mujeres	1.774,6	433,8	32,4
Agrario	95,1	13,4	16,4
Industria	477,4	171,0	55,8
Construcción	689,0	298,5	76,4
Servicios	2.027,9	613,0	43,3
Sin empleo anterior	254,7	21,3	9,1
<b>AFILIACIÓN DE TRABAJADORES A LA S.S. (último día del mes) (Miles)</b> Jul-09			
<b>Afiliados en alta laboral</b>	<b>17.958,4</b>	<b>-1.266,8</b>	<b>-6,6</b>
Cuenta ajena	14.646,9	-1.023,4	-6,5
Cuenta propia	3.311,5	-188,0	-5,4
Varones	10.088,0	-932,7	-8,5
Mujeres	7.870,4	-278,7	-3,4
Régimen General y R. de Minería del Carbón	13.618,0	-1.085,6	-1,1
Régimen Agrario	774,5	55,1	3,4
Régimen del Mar	69,4	-3,6	-4,9
Régimen Empleados Hogar	287,8	4,6	1,6
Régimen Autónomos	3.208,7	-181,9	-5,4
<b>EMPRESAS INSCRITAS EN LA S. S. (Unidades) (2)</b> Jul-09			
<b>Total</b>	<b>1.302.668</b>	<b>-93.808</b>	<b>-6,7</b>
Empresas de menos de 6 trabajadores	998.880	-56.072	-5,3
Empresas de 6 a 49 trabajadores	274.884	-34.976	-11,3
Empresas de 50 a 249 trabajadores	24.368	-2.522	-9,4
Empresas de más de 249 trabajadores	4.536	-238	-5,0

NOTAS

INDICE

RESUMEN ÚLTIMOS DATOS			
6 de agosto de 2009			
Estadísticas y variables básicas	Dato del último periodo	Variaciones sobre igual periodo año anterior	
		Absolutas	En porcentaje
<b>RELACIONES LABORALES</b>			
<b>ACCIDENTES DE TRABAJO (Unidades) (3)</b> Ene/May-09			
<b>Accidentes con baja en jornada de trabajo</b>	<b>245.975</b>	<b>-123.215</b>	<b>-33,4</b>
Leves	243.587	-122.069	-33,4
Graves	2.147	-1.037	-32,6
Mortales	241	-109	-31,1
Índice de Incidencia de total (en media mensual) (3)	326,97	-146,12	
Índice de Incidencia de mortales (en media mensual) (3)	0,32	-0,13	
<b>Accidentes con baja "in itinere" (3)</b>	<b>31.241</b>	<b>-8.350</b>	<b>-21,1</b>
Leves	30.630	-8.171	-21,1
Graves	521	-160	-23,5
Mortales	90	-19	-17,4
<b>Accidentes sin baja</b>	<b>281.128</b>	<b>-31.038</b>	<b>-9,9</b>
<b>CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (4)</b> Ene/Jul-09			
Convenios (unidades)	3.401	200	6,2
Trabajadores (miles)	7.435,9	-30,3	-0,4
Aumento salarial pactado (en porcentaje)	2,67	-0,80	
<b>ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL (5)</b> I Trim-09			
Coste laboral medio por trabajador y mes (euros)	2434,32	91,10	3,89
Coste salarial medio	1767,34	48,79	2,84
Otros costes	666,98	42,31	6,77
Coste laboral medio por hora efectiva (euros)	17,62	0,59	3,46
Coste salarial medio	12,80	0,31	2,48
Otros costes	4,82	0,28	6,17
<b>HUELGAS (6)</b> Ene-Mar-09			
Huelgas (unidades)	166	-46	-21,7
Trabajadores participantes (miles)	28,0	-103,2	-78,7
Jornadas no trabajadas (miles)	73,3	-347,7	-82,6
<b>REGULACIÓN DE EMPLEO (Unidades) (*)</b> May-09			
<b>Trabajadores afectados por expedientes autorizados</b>	<b>266.556</b>	<b>246.501</b>	<b>1.229,1</b>
Por medidas de extinción	30.006	17.170	133,8
Por medidas de suspensión de empleo	227.255	220.365	3.198,3
Por medidas de reducción de jornada	9.295	8.966	2.725,2
<b>PROTECCIÓN SOCIAL</b>			
<b>PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE LA S. S. (Miles)</b> Jul-09			
<b>Total Pensiones</b>	<b>8.539,7</b>	<b>146,2</b>	<b>1,7</b>
Incapacidad Permanente	921,6	10,7	1,2
Jubilación	5.044,5	109,8	2,2
Viudedad	2.271,0	20,7	0,9
Orfandad	264,7	5,0	1,9
Favor Familiar	37,8	-0,1	-0,3

NOTAS

← INDICE

RESUMEN ÚLTIMOS DATOS			
6 de agosto de 2009			
Estadísticas y variables básicas	Dato del último periodo	Variaciones sobre igual periodo año anterior	
		Absolutas	En porcentaje
<b>PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS (Unidades)</b>			
	Jun-09		
Pensiones no contributivas de la Seguridad Social	457.968	-6.827	-1,5
Invalidez	197.065	-2.475	-1,2
Jubilación	260.903	-4.352	-1,6
Prestaciones de la LISMI	39.464	-4.528	-10,3
	May-09		
Pensiones asistenciales	18.628	-2.680	-12,6
Enfermedad	15.653	-2.017	-11,4
Vjez	2.975	-663	-18,2
<b>PRESTACIONES POR DESEMPLEO (Miles)</b>			
	May-09		
Beneficiarios de prestaciones	2.594,9	949,8	57,7
Nivel contributivo	1.612,6	652,3	67,9
Nivel asistencial	889,9	270,3	43,6
Subsidio	697,6	272,9	64,2
Renta agraria	36,6	5,7	18,3
Trabajadores eventuales agrarios	155,6	-8,3	-5,1
Renta activa de inserción	92,4	27,2	41,7
<b>INMIGRACIÓN</b>			
<b>EXTRANJEROS CON CERTIFICADO DE REGISTRO O TARJETA DE RESIDENCIA EN VIGOR (7)</b>			
	Mar-09		
Extranjeros residentes a fin del periodo (8)	4.495.349	302.514	7,2
Hombres	2.413.144	135.179	5,9
Mujeres	2.075.977	161.520	8,4
De 0 a 15 años	605.079	72.840	13,7
De 16 a 64 años	3.719.012	222.693	6,4
De 65 o más años	166.922	2.815	1,7
Espacio Económico Europeo (EEE) (9)	1.719.011	60.543	3,7
No EEE	2.768.738	235.502	9,3
Marruecos	729.672	53.766	8,0
Ecuador	438.388	24.746	6,0
Colombia	282.635	18.086	6,8
China	143.273	17.216	13,7
Perú	138.559	15.398	12,5
Argentina	100.211	3.762	3,9
Rep. Dominicana	82.850	8.331	11,2
Resto no EEE	853.150	94.197	12,4
Régimen Comunitario	2.059.472	96.817	4,9
Régimen General	2.435.877	205.697	9,2
Según tipo de autorización			
Temporal: Inicial	258.720	-45.284	-14,9
Temporal: Primera renovación	445.117	-299.351	-40,2
Temporal: Segunda renovación	684.313	397.246	138,4
Temporal: Otro Tipo	72.117	33.899	88,7
Permanente	975.610	119.187	13,9
Según motivo de concesión (10)			
Residencia Temporal y Trabajo	913.377	-6.279	-0,7
Trabajo cuenta ajena	899.183	-6.233	-0,7
Trabajo cuenta propia	14.194	-46	-0,3
Residencia Temporal	546.890	92.789	20,4
Residencia no lucrativa	278.925	..	..
Reagrupación familiar	196.181	..	..
Circunstancias excepcionales por Arraigo	68.255	..	..
Otras circunstancias excepcionales	3.529	..	..
Residencia permanente	975.610	119.187	13,9

← NOTAS

← INDICE

RESUMEN ÚLTIMOS DATOS			
6 de agosto de 2009			
Estadísticas y variables básicas	Dato del último periodo	Variaciones sobre igual periodo año anterior	
		Absolutas	En porcentaje
<b>POBLACIÓN EXTRANJERA SEGÚN LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (Miles)</b>			
	II-Trim-09		
Población extranjera de 16 y más años	4.787,1	194,7	4,2
Activos	3.710,6	187,5	5,3
Ocupados	2.671,8	-271,3	-9,2
Parados	1.038,9	458,8	79,1
Inactivos	1.076,5	7,2	0,7
Tasa de actividad (en porcentaje)	77,5	0,8	
Tasa de paro (en porcentaje)	28,0	11,5	
<b>AFLIACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS A LA SEGURIDAD SOCIAL</b>			
	Jun-09		
Afiliados en alta laboral a fin de mes (11)	1.909.860	-218.525	-10,3
Varones	1.093.087	-183.823	-14,4
Mujeres	816.740	-34.691	-4,1
Cuenta ajena	1.662.818	-180.745	-9,8
Con contrato indefinido	669.824	-11.184	-1,6
Con contrato temporal	621.469	-247.954	-28,5
No clasificables por tipo de contrato (12)	371.525	78.393	26,7
Cuenta propia	247.042	-37.780	-13,3
Espacio Económico Europeo (EEE) (9)	679.824	-46.962	-6,5
No EEE	1.230.036	-171.563	-12,2
Marruecos	240.938	-36.860	-13,3
Ecuador	200.923	-58.501	-22,6
Colombia	126.231	-28.293	-18,3
Perú	76.972	-6.770	-8,1
China	73.168	5.458	8,1
Argentina	51.517	-8.025	-13,5
Bolivia	67.870	7.999	13,4
Resto no EEE	392.417	-46.571	-10,6
<b>CONTRATOS REGISTRADOS A EXTRANJEROS</b>			
	Ene/Jun-09		
Total	1.422.337	-504.409	-26,2
Varones	900.299	-320.371	-26,2
Mujeres	522.038	-184.038	-26,1
Contratos indefinidos	156.897	-75.319	-32,4
Contratos temporales	1.265.440	-429.090	-25,3
<b>DEMANDANTES DE EMPLEO EXTRANJEROS</b>			
	Jun-09		
Total Demandantes	658.548	313.994	91,1
Varones	414.643	217.457	110,3
Mujeres	243.905	96.537	65,5
Paro Registrado	485.043	226.243	87,4
Varones	311.209	150.641	93,8
Mujeres	173.834	75.602	77,0
Agrario	23.271	12.464	115,3
Industria	44.510	24.378	121,1
Construcción	146.509	65.095	80,0
Servicios	233.337	108.133	86,4
Sin empleo anterior	37.416	16.173	76,1
Espacio Económico Europeo (EEE) (9)	155.617	81.008	108,6
No EEE	329.426	145.235	78,9
Marruecos	102.486	42.739	71,5
Ecuador	53.437	24.124	82,3
Colombia	33.380	14.619	77,9
Perú	12.879	5.910	84,8
Argentina	10.808	4.356	67,5
Bolivia	10.255	5.592	119,9
Ucrania	9.604	4.449	86,3
Resto no EEE	96.577	43.446	81,8

← NOTAS

6 de agosto de 2009

Estadísticas y variables básicas	Dato del último período	Variaciones sobre igual período año anterior	
		Absolutas	En porcentaje
<b>PRESTACIONES POR DESEMPLEO DE EXTRANJEROS</b>			
	<b>Abr-09</b>		
<b>Beneficiarios de prestaciones</b>	<b>358.043</b>	<b>192.826</b>	<b>116,7</b>
Contributivos	251.081	118.782	89,8
Subsidio	99.714	71.706	256,0
Subsidio de eventuales agrarios	1.927	-124	-6,0
Renta activa de inserción	5.321	2.462	86,1
Varones	252.569	142.811	130,1
Mujeres	105.474	50.015	90,2
Espacio Económico Europeo (EEE) (9)	100.033	56.944	132,2
No EEE	258.010	135.882	111,3
Marruecos	74.796	36.995	97,9
Ecuador	49.440	27.248	122,8
Colombia	26.436	14.109	114,5
Perú	10.870	5.989	122,7
Argentina	8.951	4.141	86,1
Ucrania	7.591	4.063	115,2
Argelia	5.842	2.979	104,1
Resto no EEE	74.084	40.358	119,7

(1) Datos por actividad económica según CNAE-2009.

(2) Régimen General y Régimen de Minería del Carbón.

(3) Índices calculados para el período de referencia utilizando, en el numerador, la media mensual de los accidentes con baja en jornada de trabajo y, en el denominador, la media mensual de afiliados con la obligación legal de comunicarlos, por cien mil.

(4) Datos provisionales. Convenios que inician sus efectos económicos en el año de referencia.

(5) Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

(6) Excluidas las huelgas generales de ámbito nacional.

(7) Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración (OPI). Datos obtenidos a partir de la información procedente del Registro Central de Extranjeros.

(8) Incluye no clasificables por sexo, edad o nacionalidad.

(9) Incluye los países pertenecientes a la Unión Europea, los otros estados parte en el Espacio Económico Europeo y la Confederación Suiza.

(10) Las autorizaciones de arraigo -que llevan aparejada una autorización de trabajo- se agrupaban en trimestres anteriores en la categoría *Residencia Temporal y Trabajo* y desde el 31-03-2009 se incluyen en la de *Residencia Temporal*, siguiendo la categorización del *Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 de Extranjería*. Por tanto, los datos no son directamente comparables con los de 31-03-2008. La nueva desagregación de esta variable permite proporcionar por primera vez datos sobre Arraigo y Reagrupación familiar.

(11) Incluye no clasificables por sexo.

(12) Incluye afiliados por cuenta ajena en los Regímenes Especiales Agrario y de Empleados de Hogar.

(\*) Datos provisionales.

← ÍNDICE

## MOVIMIENTOS DE TRABAJADORES

JUNIO 2009												
DIRECCIONES PROVINCIALES	RÉGIMEN GENERAL			RÉGIMEN E. DE AUTÓNOMOS				RÉGIMEN E. AGRARIO				
	Situación fin mes anterior	Altas	Bajas	Situación fin de mes	Situación fin mes anterior	Altas	Bajas	Situación fin de mes	Situación fin mes anterior	Altas	Bajas	Situación fin de mes
Alava	127.695	13.375	14.951	126.119	22.584	220	296	22.508	1.443	100	135	1.408
Guipúzcoa	231.868	26.373	28.118	230.123	72.987	651	864	72.774	582	71	60	593
Vizcaya	375.362	44.393	48.870	370.885	88.440	831	1.156	88.115	1.061	103	104	1.060
PAIS VASCO	734.925	84.141	91.939	727.127	184.011	1.702	2.316	183.397	3.086	274	299	3.061
Barcelona	1.954.706	211.772	236.970	1.929.508	394.948	4.286	5.816	393.418	7.532	633	1.068	7.097
Girona	233.938	29.581	25.731	237.788	63.512	973	906	63.579	3.613	395	326	3.682
Lleida	130.554	15.351	13.648	132.257	44.341	362	478	44.225	5.927	1.094	897	6.124
Tarragona	235.774	27.029	26.183	236.620	59.319	835	1.235	58.919	7.177	608	853	6.932
<b>Cataluña</b>	<b>2.554.972</b>	<b>283.733</b>	<b>302.532</b>	<b>2.536.173</b>	<b>562.120</b>	<b>6.456</b>	<b>8.435</b>	<b>560.141</b>	<b>24.249</b>	<b>2.730</b>	<b>3.144</b>	<b>23.835</b>
La Coruña	324.634	41.540	43.243	322.931	91.258	877	1.032	91.103	1.361	79	74	1.366
Lugo	82.798	13.739	14.042	82.495	40.077	256	348	39.985	1.395	57	78	1.374
Orense	77.087	9.309	9.275	77.121	27.719	242	314	27.647	367	37	45	359
Pontevedra	267.875	39.436	39.811	267.500	70.416	801	841	70.376	1.228	90	83	1.235
<b>Galicia</b>	<b>752.394</b>	<b>104.024</b>	<b>106.371</b>	<b>750.047</b>	<b>229.470</b>	<b>2.176</b>	<b>2.535</b>	<b>229.111</b>	<b>4.351</b>	<b>263</b>	<b>280</b>	<b>4.334</b>
Almería	158.439	18.486	28.062	148.863	55.100	708	804	55.004	41.791	1.995	3.575	40.211
Cádiz	272.654	43.959	46.347	270.266	54.844	988	1.231	54.601	32.287	687	871	32.103
Córdoba	167.456	21.303	23.445	165.314	51.865	650	794	51.721	72.003	1.099	1.570	71.532
Granada	195.067	25.634	30.375	190.326	58.119	944	958	58.105	58.483	981	1.516	57.948
Huelva	114.504	18.951	18.580	114.875	26.598	484	535	26.547	77.050	1.244	15.892	62.402
Jaén	130.911	18.933	20.871	128.973	40.189	596	644	40.141	66.406	776	1.673	65.509
Málaga	394.860	54.157	56.990	392.027	96.352	1.879	1.795	96.436	36.600	592	678	36.514
Sevilla	497.191	66.254	75.213	488.232	100.850	1.467	1.639	100.678	107.873	1.699	3.206	106.366
<b>Andalucía</b>	<b>1.931.082</b>	<b>267.677</b>	<b>299.883</b>	<b>1.898.876</b>	<b>483.917</b>	<b>7.716</b>	<b>8.400</b>	<b>483.233</b>	<b>492.493</b>	<b>9.073</b>	<b>28.981</b>	<b>472.585</b>
Asturias	294.165	29.122	30.322	292.965	80.782	780	1.028	80.534	1.104	73	82	1.095
Cantabria	167.616	20.531	19.069	169.078	44.439	496	573	44.362	723	53	56	720
La Rioja	92.613	9.569	10.636	91.546	27.366	260	330	27.296	4.853	510	828	4.535
<b>Reg. de Murcia</b>	<b>368.746</b>	<b>42.445</b>	<b>46.963</b>	<b>364.228</b>	<b>98.597</b>	<b>1.304</b>	<b>1.557</b>	<b>98.344</b>	<b>67.548</b>	<b>5.015</b>	<b>5.009</b>	<b>67.554</b>
Alicante	427.959	50.769	51.631	427.097	120.961	2.080	2.303	120.738	20.782	1.648	2.154	20.276
Castellón	164.783	16.818	18.194	163.407	44.752	711	785	44.678	7.662	535	713	7.484
Valencia	721.488	88.163	103.791	705.860	179.257	2.638	3.334	178.561	35.180	2.403	5.316	32.267
<b>Com. Valenciana</b>	<b>1.314.230</b>	<b>155.750</b>	<b>173.616</b>	<b>1.296.364</b>	<b>344.970</b>	<b>5.429</b>	<b>6.422</b>	<b>343.977</b>	<b>63.624</b>	<b>4.586</b>	<b>8.183</b>	<b>60.027</b>
Huesca	64.109	7.260	6.292	65.077	24.170	238	290	24.118	3.248	474	523	3.199
Teruel	38.940	3.750	3.672	39.018	14.751	126	135	14.742	1.626	301	166	1.761
Zaragoza	318.159	34.392	37.933	314.618	71.844	902	1.264	71.482	7.442	1.872	1.288	8.026
<b>Aragón</b>	<b>421.208</b>	<b>45.402</b>	<b>47.897</b>	<b>418.713</b>	<b>110.765</b>	<b>1.266</b>	<b>1.689</b>	<b>110.342</b>	<b>12.316</b>	<b>2.647</b>	<b>1.977</b>	<b>12.986</b>
Albacete	99.786	12.210	12.544	99.452	30.328	379	356	30.351	9.016	1.614	888	9.742
Ciudad Real	125.706	15.970	15.907	125.769	36.570	425	454	36.541	10.493	714	932	10.275
Cuenca	50.239	5.548	5.480	50.307	20.472	188	245	20.415	6.038	663	568	6.133
Guadalajara	68.072	8.421	8.586	67.907	14.678	214	400	14.492	945	58	132	871
Toledo	174.059	19.648	21.465	172.242	51.978	691	854	51.815	8.186	450	927	7.709
<b>Cast.-La Mancha</b>	<b>517.862</b>	<b>61.797</b>	<b>63.982</b>	<b>515.677</b>	<b>154.026</b>	<b>1.897</b>	<b>2.309</b>	<b>153.614</b>	<b>34.678</b>	<b>3.499</b>	<b>3.447</b>	<b>34.730</b>
Las Palmas	295.885	28.866	33.380	291.371	55.165	769	1.134	54.800	7.986	222	407	7.801
S.C.Tenerife	268.210	27.749	34.864	261.095	53.843	722	1.069	53.496	7.415	189	302	7.302
<b>Canarias</b>	<b>564.095</b>	<b>56.615</b>	<b>68.244</b>	<b>552.466</b>	<b>109.008</b>	<b>1.491</b>	<b>2.203</b>	<b>108.296</b>	<b>15.401</b>	<b>411</b>	<b>709</b>	<b>15.103</b>
<b>Navarra</b>	<b>211.936</b>	<b>28.402</b>	<b>30.723</b>	<b>209.615</b>	<b>48.036</b>	<b>592</b>	<b>850</b>	<b>47.778</b>	<b>4.772</b>	<b>469</b>	<b>680</b>	<b>4.561</b>
Badajoz	152.973	18.685	21.055	150.603	48.852	492	585	48.759	40.897	2.745	1.635	42.007
Cáceres	91.525	11.028	12.372	90.181	31.224	301	339	31.186	22.713	590	569	22.734
<b>Extremadura</b>	<b>244.498</b>	<b>29.713</b>	<b>33.427</b>	<b>240.784</b>	<b>80.076</b>	<b>793</b>	<b>924</b>	<b>79.945</b>	<b>63.610</b>	<b>3.335</b>	<b>2.204</b>	<b>64.741</b>
<b>Islas Baleares</b>	<b>355.756</b>	<b>44.615</b>	<b>35.257</b>	<b>365.114</b>	<b>86.254</b>	<b>1.944</b>	<b>1.322</b>	<b>86.876</b>	<b>2.700</b>	<b>279</b>	<b>240</b>	<b>2.739</b>
<b>Cmdad.De madrid</b>	<b>2.437.495</b>	<b>206.653</b>	<b>255.398</b>	<b>2.388.750</b>	<b>370.122</b>	<b>4.498</b>	<b>6.604</b>	<b>368.016</b>	<b>4.689</b>	<b>627</b>	<b>729</b>	<b>4.587</b>
Ávila	38.257	4.466	4.374	38.349	15.875	135	158	15.852	1.489	68	59	1.498
Burgos	114.538	11.736	11.702	114.572	30.679	307	408	30.578	2.162	179	210	2.131
León	122.738	13.572	14.434	121.876	41.511	347	449	41.409	1.217	102	155	1.164
Palencia	47.534	5.361	5.381	47.514	15.354	142	151	15.345	1.066	45	96	1.015
Salamanca	89.382	11.766	11.974	89.174	28.598	257	315	28.540	1.957	79	83	1.953
Segovia	43.475	5.408	5.835	43.048	15.555	122	169	15.508	1.506	220	151	1.575
Soria	28.876	2.790	2.747	28.919	8.794	68	93	8.769	333	22	23	332
Valladolid	164.781	18.932	19.551	164.162	39.202	474	521	39.155	3.847	365	396	3.816
Zamora	41.107	5.529	5.454	41.182	18.847	133	163	18.817	1.629	82	110	1.601
<b>Castilla-leon</b>	<b>690.688</b>	<b>79.560</b>	<b>81.452</b>	<b>688.796</b>	<b>214.415</b>	<b>1.985</b>	<b>2.427</b>	<b>213.973</b>	<b>15.206</b>	<b>1.162</b>	<b>1.283</b>	<b>15.085</b>
Ceuta	16.723	1.553	2.454	15.822	2.912	43	41	2.914	8			8
Melilla	14.809	1.657	2.528	13.938	3.073	53	52	3.074	15	2	3	14
<b>TOTAL</b>	<b>13.685.813</b>	<b>1.552.959</b>	<b>1.702.693</b>	<b>13.536.079</b>	<b>3.234.359</b>	<b>40.881</b>	<b>50.017</b>	<b>3.225.223</b>	<b>815.426</b>	<b>35.008</b>	<b>58.134</b>	<b>792.300</b>

## MOVIMIENTOS DE TRABAJADORES

JUNIO 2009												
DIRECCIONES PROVINCIALES	RÉGIMEN E. DEL MAR			RÉGIMEN E. DE LA M. DEL CARBÓN			RÉGIMEN E. EMPLEADOS HOGAR - CONTINUOS					
	Situación fin mes anterior	Altas	Bajas	Situación fin de mes	Situación fin mes anterior	Altas	Bajas	Situación fin de mes	Situación fin mes anterior	Altas	Bajas	Situación fin de mes
Alava									1.418	82	99	1.401
Guipúzcoa	1.389	127	144	1.372					4.301	202	215	4.288
Vizcaya	3.139	744	836	3.047					5.527	278	256	5.549
<b>País Vasco</b>	<b>4.528</b>	<b>871</b>	<b>980</b>	<b>4.419</b>					<b>11.246</b>	<b>562</b>	<b>570</b>	<b>11.238</b>
Barcelona	3.360	754	616	3.498					28.823	1.344	1.423	28.744
Girona	1.528	288	164	1.652					2.450	143	139	2.454
Lleida					22			22	1.070	58	60	1.068
Tarragona	1.708	1.398	1.427	1.679					1.956	91	100	1.947
<b>Cataluña</b>	<b>6.596</b>	<b>2.440</b>	<b>2.207</b>	<b>6.829</b>	<b>22</b>			<b>22</b>	<b>34.299</b>	<b>1.636</b>	<b>1.722</b>	<b>34.213</b>
La Coruña	6.392	686	768	6.310	18			18	5.612	218	252	5.578
Lugo	1.929	358	339	1.948					1.336	44	50	1.330
Orense									1.491	35	46	1.480
Pontevedra	15.904	1.868	1.632	16.140					4.049	128	192	3.985
<b>Galicia</b>	<b>24.225</b>	<b>2.912</b>	<b>2.739</b>	<b>24.398</b>	<b>18</b>			<b>18</b>	<b>12.488</b>	<b>425</b>	<b>540</b>	<b>12.373</b>
Almería	1.198	209	180	1.227					1.336	87	72	1.351
Cádiz	4.625	5.775	5.680	4.720					2.345	135	120	2.360
Córdoba					171		1	170	1.782	68	88	1.762
Granada	233	172	168	237					2.888	180	169	2.899
Huelva	2.298	552	226	2.624					873	53	54	872
Jaén									1.372	65	105	1.332
Málaga	1.125	304	300	1.129					5.229	267	264	5.232
Sevilla	423	74	79	418					8.776	452	600	8.628
<b>Andalucía</b>	<b>9.902</b>	<b>7.086</b>	<b>6.633</b>	<b>10.355</b>	<b>171</b>		<b>1</b>	<b>170</b>	<b>24.601</b>	<b>1.307</b>	<b>1.472</b>	<b>24.436</b>
Asturias	1.610	308	317	1.601	4.043	140	165	4.018	4.458	213	266	4.405
Cantabria	1.430	420	378	1.472					3.475	190	257	3.408
La Rioja									1.185	71	64	1.192
Reg. de Murcia	1.074	335	273	1.136					4.455	201	196	4.460
Alicante	2.230	354	528	2.056					4.005	277	208	4.074
Castellón	1.378	48	294	1.132					1.474	76	76	1.474
Valencia	2.203	1.204	1.213	2.194					6.476	394	297	6.573
<b>Com. Valenciana</b>	<b>5.811</b>	<b>1.606</b>	<b>2.035</b>	<b>5.382</b>					<b>11.955</b>	<b>747</b>	<b>581</b>	<b>12.121</b>
Huesca									554	25	25	554
Teruel					404		8	396	445	21	39	427
Zaragoza					99		1	98	4.274	228	299	4.203
<b>Aragón</b>					<b>503</b>		<b>9</b>	<b>494</b>	<b>5.273</b>	<b>274</b>	<b>363</b>	<b>5.184</b>
Albacete									1.250	68	98	1.220
Ciudad Real					109		3	106	1.422	61	84	1.399
Cuenca									616	40	49	607
Guadalajara									719	47	52	714
Toledo									1.918	120	132	1.906
<b>Cast-La Mancha</b>					<b>109</b>		<b>3</b>	<b>106</b>	<b>5.925</b>	<b>336</b>	<b>415</b>	<b>5.846</b>
Las Palmas	3.202	492	487	3.207					3.556	168	259	3.465
S.C.Tenerife	2.350	195	163	2.382					2.702	125	123	2.704
<b>Canarias</b>	<b>5.552</b>	<b>687</b>	<b>650</b>	<b>5.589</b>					<b>6.258</b>	<b>293</b>	<b>382</b>	<b>6.169</b>
Navarra									3.630	263	214	3.679
Badajoz									1.245	78	57	1.266
Cáceres									1.024	42	60	1.006
<b>Extremadura</b>									<b>2.269</b>	<b>120</b>	<b>117</b>	<b>2.272</b>
Islas Baleares	2.251	604	301	2.554					6.438	445	456	6.427
Cmdad. de Madrid	4.315	599	613	4.301	10			10	50.909	2.452	2.303	51.058
Ávila									580	34	46	568
Burgos									1.605	88	115	1.578
León					2.468	46	97	2.417	1.808	105	129	1.784
Palencia					174	7	7	174	508	31	46	493
Salamanca									1.347	58	79	1.326
Segovia									716	39	50	705
Soria									421	24	31	414
Valladolid									2.232	112	145	2.199
Zamora									372	17	21	368
<b>Castilla-León</b>					<b>2.642</b>	<b>53</b>	<b>104</b>	<b>2.591</b>	<b>9.589</b>	<b>508</b>	<b>662</b>	<b>9.435</b>
Ceuta	243	43	32	254					674	17	6	685
Melilla	76	59	62	73					1.265	31	24	1.272
<b>TOTAL</b>	<b>67.613</b>	<b>17.970</b>	<b>17.220</b>	<b>68.363</b>	<b>7.518</b>	<b>193</b>	<b>282</b>	<b>7.429</b>	<b>200.392</b>	<b>10.091</b>	<b>10.610</b>	<b>199.873</b>

## MOVIMIENTOS DE TRABAJADORES

JUNIO 2009												
DIRECCIONES PROVINCIALES	RÉGIMEN E. EMPLEADOS HOGAR - DISCONTINUOS			TOTAL HOGAR				TOTAL SISTEMA				
	Situación fin mes anterior	Altas	Bajas	Situación fin de mes	Situación fin mes anterior	Altas	Bajas	Situación fin de mes	Situación fin mes anterior	Altas	Bajas	Situación fin de mes
Álava	246	13	16	243	1.664	95	115	1.644	153.386	13.790	15.497	151.679
Guipúzcoa	1.030	37	32	1.035	5.331	239	247	5.323	312.157	27.461	29.433	310.185
Vizcaya	1.535	77	80	1.532	7.062	355	336	7.081	475.064	46.426	51.302	470.188
<b>País Vasco</b>	<b>2.811</b>	<b>127</b>	<b>128</b>	<b>2.810</b>	<b>14.057</b>	<b>689</b>	<b>698</b>	<b>14.048</b>	<b>940.607</b>	<b>87.677</b>	<b>96.232</b>	<b>932.052</b>
Barcelona	18.097	709	872	17.934	46.920	2.053	2.295	46.678	2.407.466	219.498	246.765	2.380.199
Girona	1.936	83	94	1.925	4.386	226	233	4.379	306.977	31.463	27.360	311.080
Lleida	810	27	37	800	1.880	85	97	1.868	182.724	16.892	15.120	184.496
Tarragona	1.304	62	45	1.321	3.260	153	145	3.268	307.238	30.023	29.843	307.418
<b>Cataluña</b>	<b>22.147</b>	<b>881</b>	<b>1.048</b>	<b>21.980</b>	<b>56.446</b>	<b>2.517</b>	<b>2.770</b>	<b>56.193</b>	<b>3.204.405</b>	<b>297.876</b>	<b>319.088</b>	<b>3.183.193</b>
A Coruña	2.941	77	87	2.931	8.553	295	339	8.509	432.216	43.477	45.456	430.237
Lugo	1.552	26	35	1.543	2.888	70	85	2.873	129.087	14.480	14.892	128.675
Ourense	1.478	21	24	1.475	2.969	56	70	2.955	108.142	9.644	9.704	108.082
Pontevedra	2.246	74	55	2.265	6.295	202	247	6.250	361.718	42.397	42.614	361.501
<b>Galicia</b>	<b>8.217</b>	<b>198</b>	<b>201</b>	<b>8.214</b>	<b>20.705</b>	<b>623</b>	<b>741</b>	<b>20.587</b>	<b>1.031.163</b>	<b>109.998</b>	<b>112.666</b>	<b>1.028.495</b>
Almería	608	42	24	626	1.944	129	96	1.977	258.472	21.527	32.717	247.282
Cádiz	335	27	19	343	2.680	162	139	2.703	367.090	51.571	54.268	364.393
Córdoba	485	19	19	485	2.267	87	107	2.247	293.762	23.139	25.917	290.984
Granada	939	36	37	938	3.827	216	206	3.837	315.729	27.947	33.223	310.453
Huelva	200	8	10	198	1.073	61	64	1.070	221.523	21.292	35.297	207.518
Jaén	272	10	13	269	1.644	75	118	1.601	239.150	20.380	23.306	236.224
Málaga	2.474	157	146	2.485	7.703	424	410	7.717	536.640	57.356	60.173	533.823
Sevilla	1.678	102	91	1.689	10.454	554	691	10.317	716.791	70.048	80.828	706.011
<b>Andalucía</b>	<b>6.991</b>	<b>401</b>	<b>359</b>	<b>7.033</b>	<b>31.592</b>	<b>1.708</b>	<b>1.831</b>	<b>31.469</b>	<b>2.949.157</b>	<b>293.260</b>	<b>345.729</b>	<b>2.896.688</b>
Asturias	1.911	66	52	1.925	6.369	279	318	6.330	388.073	30.702	32.232	386.543
Cantabria	623	42	54	611	4.098	232	311	4.019	218.306	21.732	20.387	219.651
La Rioja	404	18	18	404	1.589	89	82	1.596	126.421	10.428	11.876	124.973
<b>Reg. de Murcia</b>	<b>3.793</b>	<b>152</b>	<b>222</b>	<b>3.723</b>	<b>8.248</b>	<b>353</b>	<b>418</b>	<b>8.183</b>	<b>544.213</b>	<b>49.452</b>	<b>54.220</b>	<b>539.445</b>
Alicante	3.204	151	194	3.161	7.209	428	402	7.235	579.141	55.279	57.018	577.402
Castellón	1.266	42	45	1.263	2.740	118	121	2.737	221.315	18.230	20.107	219.438
Valencia	7.001	276	351	6.926	13.477	670	648	13.499	951.605	95.078	114.302	932.381
<b>Com. Valenciana</b>	<b>11.471</b>	<b>469</b>	<b>590</b>	<b>11.350</b>	<b>23.426</b>	<b>1.216</b>	<b>1.171</b>	<b>23.471</b>	<b>1.752.061</b>	<b>168.587</b>	<b>191.427</b>	<b>1.729.221</b>
Huesca	227	10	10	227	781	35	35	781	92.308	8.007	7.140	93.175
Teruel	147	3	10	140	592	24	49	567	56.313	4.201	4.030	56.484
Zaragoza	1.298	66	80	1.284	5.572	294	379	5.487	403.116	37.460	40.865	399.711
<b>Aragón</b>	<b>1.672</b>	<b>79</b>	<b>100</b>	<b>1.651</b>	<b>6.945</b>	<b>353</b>	<b>463</b>	<b>6.835</b>	<b>551.737</b>	<b>49.668</b>	<b>52.035</b>	<b>549.370</b>
Albacete	333	14	14	333	1.583	82	112	1.553	140.713	14.285	13.900	141.098
Ciudad Real	378	19	16	381	1.800	80	100	1.780	174.678	17.189	17.396	174.471
Cuenca	133	8	6	135	749	48	55	742	77.498	6.447	6.348	77.597
Guadalajara	244	12	23	233	963	59	75	947	84.658	8.752	9.193	84.217
Toledo	663	45	69	639	2.581	165	201	2.545	236.804	20.954</		

## ANEXO 2

**EL REPORTE MENSUAL DE PRENSA DE  
LA MUTUAL ASOCIACION CHILENA DE  
SEGURIDAD****COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO EN JUNIO**

En JUNIO de 2009 la masa afiliada alcanzó a 1.805.954 trabajadores pertenecientes a 37.509 empresas.

Este informe de comportamiento del empleo y las remuneraciones se basa en una muestra de 29.588 empresas que cotizaron en el mes de JUNIO del año 2009 y 2008, con un total de 1.448.411 trabajadores que corresponden al 80,2% del total de trabajadores afiliados a la ACHS en JUNIO del 2009.

Se observa una variación negativa en el nivel de ocupación de un -3,2% respecto a JUNIO del año pasado, lo que significa la disminución de 47.473 puestos de trabajo, por parte de estas 29.588 empresas.

**SECTORES ECONOMICOS**

En la muestra estudiada la mayoría de los sectores económicos disminuyen sus contrataciones, a excepción de los sectores de Servicios, que aumenta en un 1,7%, y Electricidad, que aumenta en un 2,8%.

Las mayores mermas se dan en los sectores de la Pesca, con una disminución del 16,5%, y de la Silvicultura, con una disminución del 15,2%. (Cuadro N°1).

## REGIONES

Según la muestra, 2 regiones aumentan la masa, mientras que 13 la disminuyen. Las regiones XI y X presentan las mayores mermas, de 13,5% y 6,4%, respectivamente. (Cuadro N° 2). Las regiones II y XV presentan los únicos aumentos, de 2,5% y 0,9%, respectivamente, principalmente explicado por el sector Servicios, para ambos. La RM muestra un descenso en el empleo de 2,3%, equivalente a 16.525 puestos de trabajo menos. (Gráfico 1).

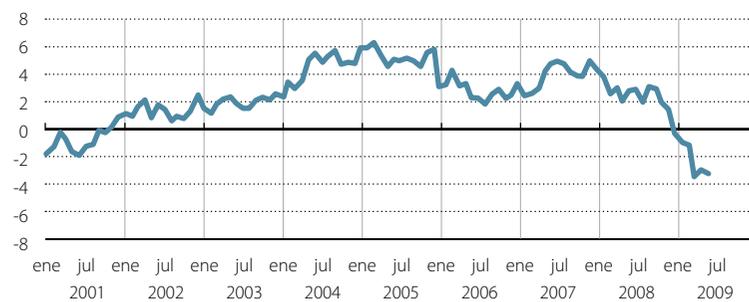
**Gráfico 1.** Región Metropolitana  
Variación Histórica del Empleo RM



### 1. EVOLUCION DE LA MUESTRA

El empleo nacional cayó en un 3,2% respecto a JUNIO de 2008. (Gráfico 2). El sector Industrial, con una disminución de 19.656 trabajadores, y el Comercio, con 12.281 trabajadores menos, son los principales responsables de esta variación.

**Gráfico 2:** Nacional  
Variación Histórica del Empleo (%)



El nivel de empleo en la Construcción disminuyó un 10,9%, equivalente a 7.357 puestos de trabajo menos, a igual mes del año anterior. (Gráfico 3).

**Gráfico 3:** Construcción  
Variación Histórica del Empleo (%)



La Industria muestra una baja en el empleo de 8,3%, equivalente a 19.656 puestos de trabajo menos, a igual mes del año anterior. (Gráfico 4).

**Gráfico 4:** Industria Manufacturera  
Variación Histórica del Empleo (%)

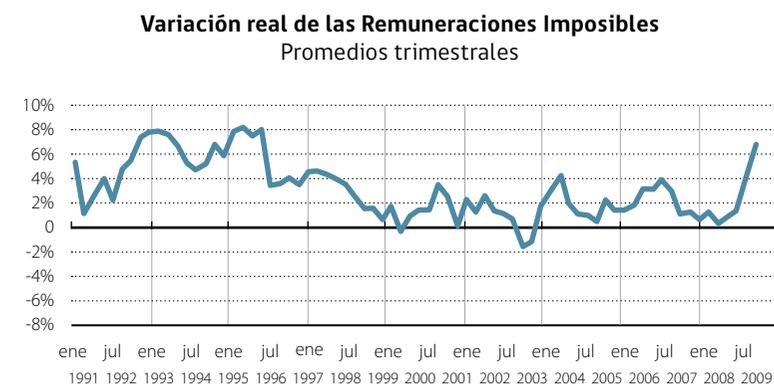


## 2. COMPORTAMIENTO DE LAS REMUNERACIONES IMPONIBLES

La remuneración imponible promedio de la muestra de empresas asciende a los \$473.570 en JUNIO de 2009, lo cual implica un aumento real del 7,2% respecto al valor del año anterior.

Los principales aumentos en la remuneración imponible real se dan en los sectores de la Construcción, con un aumento del 11,0%, y la Silvicultura, con un aumento de 9,3%; y se registra una única caída en el sector Pesca, de 1,9%.

Las remuneraciones promedios más altas se encuentran en los sectores de la Minería, Electricidad y Financieras, con \$793.119, \$619.311 y \$619.268, respectivamente (cuadro N°5).



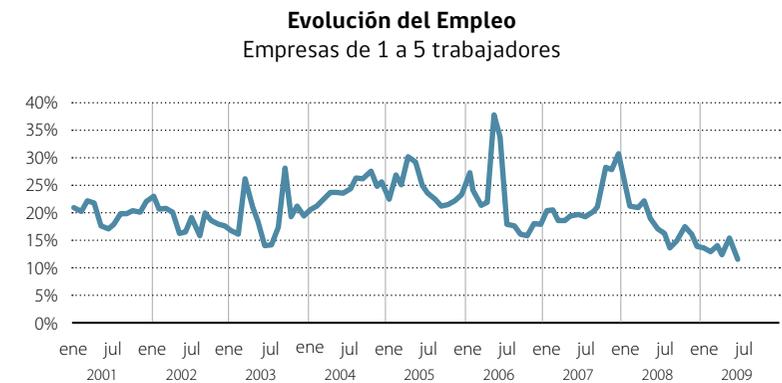
Nota

(1) Se presenta variación real de las remuneraciones, trimestre ABR – JUN de 2009, correspondiente al 6,58%.

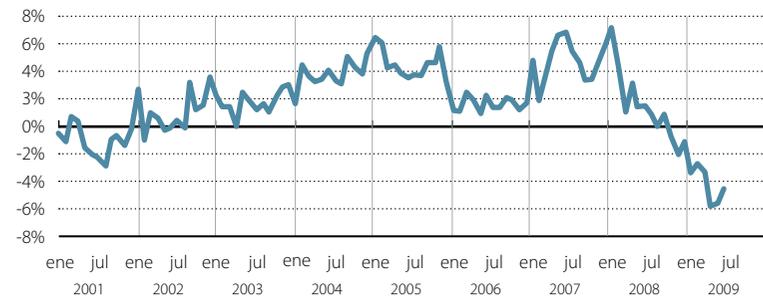
(2) Esta última variación considera la variación del IPC empalmado, con base 100, a Diciembre de 2008. (Fuente INE)

## 3. EVOLUCION DEL EMPLEO POR TAMAÑO DE EMPRESA

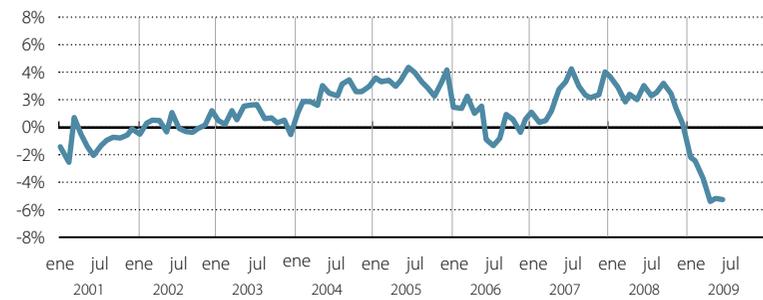
El comportamiento del empleo según tamaño de empresas muestra como, durante JUNIO del 2009, las empresas con menos de 6 trabajadores aumentan sus empleados en un 11,3% equivalente a 3.112 puestos de trabajo, mientras que las empresas con más de 500 trabajadores disminuyen su empleo en un 2,5%, equivalente a 14.776 puestos de trabajo menos (cuadro 3).



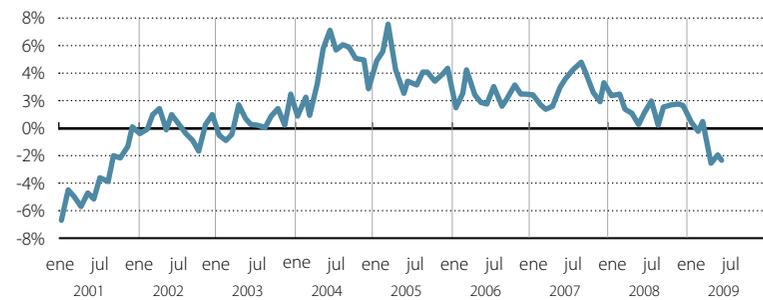
**Evolución del Empleo**  
Empresas de 51 a 100 trabajadores



**Evolución del Empleo**  
Empresas de 101 a 500 trabajadores



**Evolución del Empleo**  
Empresas de más de 500 trabajadores



**Cuadro 1**  
Variación del empleo por actividad económica  
En las empresas que cotizaron en los meses mencionados.

Empresas	Sector Económico	Junio 2008	Junio 2009	Dif. Masa	Var. %
4.733	Agricultura	114.950	109.142	-5.808	-5,1%
385	Silvicultura	16.062	13.618	-2.444	-15,2%
117	Pesca	25.688	21.448	-4.240	-16,5%
186	Minería	19.228	16.834	-2.394	-12,5%
4.716	Industria	236.804	217.148	-19.656	-8,3%
1.906	Construcción	67.197	59.840	-7.357	-10,9%
409	Electricidad	13.375	13.753	378	2,8%
3.756	Comercio	217.446	205.165	-12.281	-5,6%
2.402	Financieras	51.407	48.879	-2.528	-4,9%
2.572	Transporte	63.674	61.125	-2.549	-4,0%
8.406	Servicios	670.053	681.459	11.406	1,7%
<b>29.588</b>	<b>Nacional</b>	<b>1.495.884</b>	<b>1.448.411</b>	<b>-47.473</b>	<b>-3,2%</b>

**Cuadro 2**  
Variación regional del empleo

Empresas	Región	Junio 2008	Junio 2009	Dif. Masa	Var %
255	I	16.406	16.355	-51	-0,3%
457	II	43.818	44.926	1.108	2,5%
471	III	39.184	38.312	-872	-2,2%
1.282	IV	56.264	52.999	-3.265	-5,8%
1.305	V	81.682	78.393	-3.289	-4,0%
2.038	VI	98.921	96.384	-2.537	-2,6%
1.092	VII	56.067	54.012	-2.055	-3,7%
3.867	VIII	219.772	207.197	-12.575	-5,7%
948	IX	46.311	44.704	-1.607	-3,5%
1.382	X	68.593	64.174	-4.419	-6,4%
165	XI	9.582	8.284	-1.298	-13,5%
219	XII	11.548	11.524	-24	-0,2%
824	XIV	27.052	26.840	-212	-0,8%
300	XV	16.021	16.169	148	0,9%
14.983	RM	704.663	688.138	-16.525	-2,3%
<b>29.588</b>	<b>Nacional</b>	<b>1.495.884</b>	<b>1.448.411</b>	<b>-47.473</b>	<b>-3,2%</b>

**Cuadro 3**  
Variación del empleo por tamaño de empresa

Empresas	Tamaño Empresa	Junio 2008	Junio 2009	Dif. Masa	Var %
9.245	1 a 5	27.612	30.724	3.112	11,3%
12.262	6 a 25	157.591	157.609	18	0,0%
3.407	26 a 50	123.876	118.909	-4.967	-4,0%
2.186	51 a 100	157.310	150.074	-7.236	-4,6%
2.054	101 a 500	439.795	416.171	-23.624	-5,4%
434	Más de 500	589.700	574.924	-14.776	-2,5%
<b>29.588</b>	<b>Nacional</b>	<b>1.495.884</b>	<b>1.448.411</b>	<b>-47.473</b>	<b>-3,2%</b>

**Cuadro 4**  
Variación histórica del empleo por actividad económica

SECTOR ECONÓMICO	2007						2008						2009												
	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Agricultura	2,3	2,4	0,5	-2,2	-3,1	-0,4	5,7	5,4	2,4	-1,2	5,2	-1,9	-1,1	-1,0	-3,3	-0,3	-0,6	-1,5	0,4	-3,3	-4,8	-5,1	11,5	-8,2	-5,1
Silvicultura	3,8	2,5	-0,6	-0,8	-4,8	-3,8	-6,8	10,8	-7,7	-4,8	-7,2	-5,1	-3,1	-4,7	-3,8	-2,2	-4,5	-5,0	-4,5	-9,3	-10,3	-9,4	10,9	12,3	-15,2
Pesca	7,2	10,0	9,5	9,2	6,5	9,4	3,5	4,5	3,4	2,8	-5,0	-0,6	-3,5	-7,2	-5,5	-3,6	-7,2	-7,5	-2,7	-6,1	-6,7	12,9	18,5	15,7	-16,5
Explotación de Minas y canteras	7,0	16,5	13,2	10,9	22,1	15,0	12,8	20,5	17,5	13,5	17,0	15,2	14,9	18,8	17,9	16,8	12,2	10,2	3,1	-6,5	-8,3	-8,9	11,0	-9,3	-12,5
Industria Manufacturera	5,9	5,3	5,7	4,9	5,3	5,9	6,1	4,4	3,5	2,4	1,2	0,4	1,1	1,4	0,1	0,6	-0,4	-1,9	-2,5	-4,2	-5,0	-5,5	-7,8	-7,5	-8,3
Construcción	0,9	-0,8	-1,3	-2,8	-1,5	-1,1	0,6	2,9	4,9	3,4	4,1	0,0	1,6	3,1	1,7	5,1	4,5	0,8	-2,1	-7,5	-9,3	10,1	12,9	-11,7	-10,9
Electricidad, Gas, Agua	4,0	1,9	1,2	2,0	1,8	3,7	7,8	3,8	3,2	6,8	5,3	4,7	4,0	3,8	4,1	3,4	3,4	3,5	4,2	2,5	4,1	1,1	-0,2	1,9	2,8
Comercio	6,9	5,6	5,5	4,5	5,0	4,1	4,6	4,9	3,4	3,2	4,3	2,5	3,4	2,9	-1,0	3,2	3,7	3,0	1,7	-0,5	-2,3	-3,0	-4,9	-4,0	-5,6
Instituciones Financieras	5,8	4,4	4,6	4,6	3,8	3,1	9,7	12,1	9,9	7,5	8,6	11,7	12,0	12,2	13,5	14,8	16,8	11,9	7,3	-4,6	-4,0	-3,7	-5,1	-7,9	-4,9
Transporte, Almacenaje y Comunicac.	8,3	7,1	8,4	8,4	9,7	9,1	10,8	7,7	7,4	5,2	4,5	4,0	3,1	2,7	2,4	2,3	1,4	1,1	0,5	0,7	-1,0	-0,4	-2,1	-2,9	-4,0
Servicios	3,8	5,2	5,1	4,8	4,1	3,6	3,9	2,9	3,3	2,4	2,0	2,2	3,2	3,4	3,4	3,1	3,3	3,3	3,1	3,6	3,8	3,9	2,3	2,0	1,7
<b>TOTAL</b>	<b>4,7</b>	<b>4,9</b>	<b>4,7</b>	<b>4,0</b>	<b>3,8</b>	<b>3,7</b>	<b>4,9</b>	<b>4,3</b>	<b>3,7</b>	<b>2,6</b>	<b>2,9</b>	<b>2,0</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>1,9</b>	<b>3,0</b>	<b>2,8</b>	<b>1,9</b>	<b>1,4</b>	<b>-0,4</b>	<b>-1,0</b>	<b>-1,2</b>	<b>-3,5</b>	<b>-3,0</b>	<b>-3,2</b>

Se presenta la variación del empleo en una muestra de empresas que cotizaron en la ACHS en el mes indicado y en el mismo mes del año anterior.

A continuación, se presenta la variación real de las remuneraciones imponibles de los trabajadores de una muestra de empresas afiliadas a la ACHS, entre un mes y el mismo mes del año anterior.

**Cuadro 5**  
Variación real de las remuneraciones imponibles

Sector Económico	junio 2008	junio 2009	Var. Real %
Agricultura	\$ 233.849	\$ 254.551	6,9%
Silvicultura	\$ 293.774	\$ 326.942	9,3%
Pesca	\$ 438.605	\$ 438.361	-1,9%
Minería	\$ 722.041	\$ 793.119	7,8%
Industria	\$ 436.130	\$ 468.865	5,5%
Construcción	\$ 354.424	\$ 400.577	11,0%
Electricidad	\$ 587.550	\$ 619.311	3,5%
Comercio	\$ 378.115	\$ 414.963	7,7%
Financieras	\$ 589.778	\$ 619.268	3,1%
Transporte	\$ 395.780	\$ 433.989	7,7%
Servicios	\$ 476.480	\$ 520.505	7,2%
<b>Nacional</b>	<b>\$ 433.662</b>	<b>\$ 473.570</b>	<b>7,2%</b>

**Cuadro 6**  
Variación regional de las remuneraciones

Empresas	Región	junio 2008	junio 2009	Var. nominal	Var. Real %
255	I	\$ 474.168	\$ 503.599	6,2%	4,3%
457	II	\$ 513.480	\$ 551.806	7,5%	5,5%
471	III	\$ 464.559	\$ 506.991	9,1%	7,1%
1.282	IV	\$ 361.345	\$ 418.121	15,7%	13,6%
1.305	V	\$ 380.729	\$ 430.057	13,0%	10,9%
2.038	VI	\$ 362.351	\$ 397.561	9,7%	7,7%
1.092	VII	\$ 336.302	\$ 377.290	12,2%	10,1%
3.867	VIII	\$ 401.355	\$ 445.381	11,0%	8,9%
948	IX	\$ 391.679	\$ 433.555	10,7%	8,7%
1.382	X	\$ 410.408	\$ 443.397	8,0%	6,1%
165	XI	\$ 492.891	\$ 525.088	6,5%	4,6%
219	XII	\$ 450.885	\$ 494.638	9,7%	7,7%
824	XIV	\$ 394.719	\$ 430.041	8,9%	7,0%
300	XV	\$ 415.366	\$ 446.670	7,5%	5,6%
14.983	RM	\$ 471.626	\$ 508.577	7,8%	5,9%
<b>29.588</b>	<b>Nacional</b>	<b>\$ 433.662</b>	<b>\$ 473.570</b>	<b>9,2%</b>	<b>7,2%</b>

**Cuadro 7**

Variación de las remuneraciones por tamaño de empresa

Empresas	Tamaño Empresa	junio 2008	junio 2009	Var. nominal	Var. Real %
9.245	1 a 5	\$ 284.537	\$ 296.632	4,3%	2,3%
12.262	6 a 25	\$ 330.689	\$ 351.285	6,2%	4,3%
3.407	26 a 50	\$ 374.957	\$ 406.226	8,3%	6,4%
2.186	51 a 100	\$ 408.411	\$ 445.800	9,2%	7,2%
2.054	101 a 500	\$ 422.948	\$ 461.064	9,0%	7,0%
434	Más de 500	\$ 495.220	\$ 546.779	10,4%	8,4%
29.588	Nacional	\$ 433.662	\$ 473.570	9,2%	7,2%

