

**JOSE IGNACIO GODOY GOMEZ**

**BOLETA DE HONORARIOS  
ELECTRONICA**

**N ° 94**

**GIRO(S): SERVICIOS DE ASESORAMIENTO Y REPRESENTACION  
JURIDICA,  
REPRESENTACION JURIDICA Y ASESORIAS JUDICIALES  
Y/O LEGALES**

**Fecha:** 02 de Abril de 2026

**Señor(es):** I MUNICIPALIDAD DE DONIHUE  
**Domicilio:** AV ESTACION 344, DONIHUE

**Rut:** 69.080.600- 2

Por atención profesional:

SERVICIOS JURIDICOS MARZO 2026	1.716.493
<b>Total Honorarios: \$:</b>	1.716.493
<b>15.25 % Impto. Retenido:</b>	261.765
<b>Total:</b>	1.454.728

Fecha / Hora Emisión: 25/03/2026 13:29



1679219400094401BC39

Res. Ex. N° 83 de 30/08/2004

Verifique este documento en [www.sii.cl](http://www.sii.cl)

El contribuyente receptor de esta boleta debe retener el porcentaje definido.

11202603251328

Fecha / Hora Impresión: 25/03/2026 13:28



**INFORME DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL**

**MES DE MARZO DE 2026**

**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE DOÑIHUE**

1. Informe de traspaso de honorarios de los Departamentos de Aseo y Ornato y Cementerio Municipal.
2. Confección de modelos de decretos.
3. Respuesta a OF51125-2026 de Contraloría General de la República.
4. Respuesta a OF46403 de Contraloría General de la República.
5. Solicitud Rol de Avalúo por fusión.

Acompaño este informe para que usted tenga a bien de autorizar el pago de los honorarios pactados, en relación a las funciones que preceden, según boleta que se acompaña.

Sin otro particular, le saluda atentamente a Usted.

Autoriza,

José Ignacio Godoy Gómez

Abogado

26 de marzo de 2026.

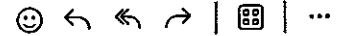


A handwritten signature in blue ink, written over the black stamp of the Mayor.

SOLICITUD ROL DE AVALUO POR FUSION  Resumir este correo electrónico




Jose Ignacio Godoy Gomez




Para:  Gonzalo Medina Acevedo

Jue 19/03/2026 12:26


CC:  Miriam de la Luz Madariaga Rubio


 Cert Numero.pdf  
288 KB



 copia\_vigente-12345692583...  
625 KB



Mostrar los 6 datos adjuntos (8 MB)  Guardar todo en OneDrive - Ilustre Municipalidad de Doñihue

 Descargar todo

Gonzalo, esperando estes bien, por el presente solicito se ingrese solicitud de fusión de bien raíz con el objeto de obtener rol de avalúo.  
Según entiendo, en solicitud de bienes raíces dentro del sii, indica la opción fusión de bien raíz. Agradecería una vez presentados nos mandes copia del comprobante de ingreso, este debe ser presentado en reunión con Comité Los Padros, la cual está agendada para la próxima semana.

Saludos

José Ignacio Godoy Gómez  
Asesor Jurídico  
Municipalidad de Doñihue

 Responder

 Responder a todos

 Reenviar

Buenos días, esperando estes bien, por el presente respondo a solicitud relativa a determinar si es que un sobrino de la cónyuge del Alcalde puede ser contratado por el DAEM, tengo a bien señalar lo siguiente:

Dado que el sobrino de la cónyuge es un pariente en tercer grado de afinidad, y la ley sitúa el límite de la prohibición expresamente en el segundo grado de afinidad, la contratación no se encuentra prohibida por las inhabilidades mencionadas en la ley.

La Contraloría ha ratificado este criterio en diversos pronunciamientos, como el Dictamen N°85.125/2005 y el Dictamen N°47.476 de 2016, señalando que si el parentesco excede los grados previstos en el artículo 54, letra b) de la Ley 18.575, no se configura la inhabilidad para contratar o ingresar a la función pública.

**Síntesis de criterios:**

- El sobrino de la cónyuge es pariente en tercer grado de afinidad.
- Las prohibiciones legales de contratación municipal alcanzan solo hasta el segundo grado de afinidad.
- Por regla general, es jurídicamente posible realizar dicha contratación, ya que las inhabilidades son de derecho estricto y no admiten interpretación analógica para extenderlas a grados no previstos por el legislador.

Es todo en cuanto puedo comentar, salvo mejor parecer o jurisprudencia en contrario

José Ignacio Godoy Gómez  
Asesor Jurídico  
Ilustre Municipalidad de Doñihue

Buenas tardes, por el presente se da respuesta a lo solicitado:.

**1. Ámbito municipal:**

El establecimiento opera sin patente vigente a nombre de quien lo explota. El artículo 58 del D.L. N° 3.063 dispone expresamente que *"podrá el alcalde decretar la clausura de los negocios sin patente o cuyos propietarios no enteren oportunamente las multas que les fueren impuestas"*. La Corte Suprema (Rol N° 2589-2009, Considerando Décimo) transcribió y aplicó esta norma, confirmando que quien explota un local sin patente inscrita a su nombre —ni cesión debidamente registrada ante el municipio— no puede resistir la clausura decretada por la autoridad edilicia.

Adicionalmente, la explotación de una patente de alcoholes sin autorización municipal previa debe ser cursada como infracción ante el **Juez de Policía Local**, quien puede imponer una multa de **1 a 5 UTM**. La Municipalidad también puede iniciar el procedimiento de **caducidad de la patente** por no ejercicio del giro por el titular autorizado.

**2. Ámbito tributario**

La E.I.R.L. emite boletas por una actividad que municipalmente no le corresponde explotar. El SII puede impugnar dichos documentos tributarios y aplicar las sanciones tributarias al respecto.

La E.I.R.L. emite boletas por una actividad que municipalmente no le corresponde explotar. El SII puede impugnar dichos documentos tributarios y aplicar las sanciones tributarias al respecto.

### 3. Ámbito civil y sucesorio

Desde el fallecimiento del causante, el establecimiento y su patente integran la **comunidad hereditaria**. Ningún tercero puede administrar o explotar bienes hereditarios sin título habilitante. Los herederos disponen de diversas acciones civiles para solucionar el asunto en cuestión, lo cual es de ámbito privado mediante abogado particular.

### 4. Ámbito penal

Según los hechos concretos, la conducta del tercero puede configurar **apropiación indebida** (art. 470 N° 1 del Código Penal) y/o algún otro tipo penal lo cual debe ser estudiado por abogado especialista.

Es todo en cuanto puedo informar,

José Ignacio Godoy Gómez  
Asesor Jurídico  
Municipalidad de Doñihue

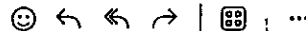
...

OBSERVACIONES LICITACION TRAMO A Y B  Resumir este correo electrónico




Jose Ignacio Godoy Gomez

Para:  Carmen Miranda Diaz



Lun 09/03/2026 11:27

 Analisis Bases Administrativa...  
15 KB

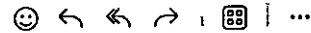
Buenos días, esperando este bien, adjunto observaciones a las bases, saludos

José Ignacio Godoy Gómez  
Asesor Jurídico  
Municipalidad de Doñihue

**DECRETOS**  Resumir este correo electrónico






Jose Ignacio Godoy Gomez



Para:  Rodrigo Alejandro Calderon Peralta

Mar 10/03/2026 10:18

CC:  Douglas Seguel Cisterna;  Felipe David Lagos Bastias

 Decreto Trato Directo Abril 2...  
Descargado


 Decreto Pago Enriquecimient...  
Descargado

2 archivos adjuntos (35 KB)  Guardar todo en OneDrive - Ilustre Municipalidad de Doñihue  Descargar todo

Estimados, esperando estén bien, adjunto modelo de decretos. Estos deben ser complementados según lo que estimen conveniente, quedo atento, saludos

José Ignacio Godoy Gómez  
Asesor Jurídico  
Municipalidad de Doñihue

 Responder

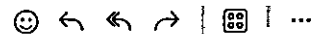
 Responder a todos

 Reenviar

**DAR REPUESTA**  Resumir este correo electrónico





Jose Ignacio Godoy Gomez





Para:  Constanza Daniela Pérez Ramírez

Mar 17/03/2026 11:23

 ANTEC 1 OF51125-2026.pdf  
172 KB

 ANTEC 2 OF51125-2026.pdf  
2 MB

 Mostrar los 5 datos adjuntos (3 MB)  Guardar todo en OneDrive - Ilustre Municipalidad de Doñihue

 Descargar todo

Buen día Constanza, por favor dar respuesta a interesado a correo electrónico con copia a Contraloría.

Es todo en cuanto puedo informar,

José Ignacio Godoy Gómez  
Asesor Jurídico  
Municipalidad de Doñihue

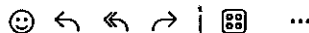
 Responder

 Reenviar

OF46403  Resumir este correo electrónico




Jose Ignacio Godoy Gomez



Para:  Constanza Daniela Pérez Ramírez

Jue 19/03/2026 9:49

 Respuesta Contraloria.docx  
17 KB



 ACTA-EVALUACIaON-4164-5...  
5 MB



 Mostrar los 5 datos adjuntos (6 MB)  Guardar todo en OneDrive - Ilustre Municipalidad de Doñihue

 Descargar todo

Buen día Coni, favor dar respuesta a CGR, SALUDOS

 Responder

 Reenviar

**VISTOS:**

1. Lo dispuesto en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, que consagran el principio de juridicidad y obligan a los órganos del Estado a actuar dentro de su competencia y en la forma prescrita por la ley.
2. El artículo 19 N° 8 de la Constitución Política de la República, que garantiza a todas las personas el derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación, imponiendo al Estado el deber de velar para que ese derecho no sea afectado.
3. Los artículos 1°, 3° letra f), 5°, 8° incisos cuarto, quinto y sexto, y 65 letra j) de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, que establecen como función privativa de los municipios el aseo y ornato de la comuna, y regulan los procedimientos de concesión de servicios municipales.
4. Los artículos 2°, 3° y 11 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, que consagran los principios de eficiencia, eficacia, continuidad y servicialidad de la Administración Pública.
5. El artículo 11 del Código Sanitario, que entrega a las Municipalidades la responsabilidad de la limpieza de las vías públicas y el aseo de la comuna, en resguardo de la salud de la población.
6. El artículo 8° bis, letra c), de la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, que autoriza la contratación mediante Trato Directo en casos de emergencia, urgencia o imprevisto, cuando se requiera satisfacer una necesidad pública de manera impostergable y no pueda utilizarse otro procedimiento de contratación.
7. El artículo 66, inciso segundo, de la Ley N° 18.695, que dispone que el procedimiento administrativo de otorgamiento de concesiones municipales se rige por la Ley N° 19.886 y su Reglamento, salvo lo dispuesto en los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 8° de la misma ley.
8. El Decreto N° 316, de 2022, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.886.
9. La Ley N° 21.445, que modificó el artículo 6° de la Ley N° 19.886, estableciendo la obligación de someter a Toma de Razón ante la Contraloría General de la República los actos que aprueben contratos de recolección de residuos sólidos domiciliarios.
10. El Acuerdo N° [NÚMERO] adoptado por el Honorable Concejo Municipal de Doñihue, en sesión [ordinaria/extraordinaria] N° [NÚMERO] de fecha [FECHA], que aprobó por mayoría absoluta de sus miembros en ejercicio la contratación del servicio de recolección de residuos sólidos domiciliarios y aseo y ornato mediante Trato Directo, calificando la situación de urgencia conforme al artículo 65 letra j) de la Ley N° 18.695.

11. El Informe Técnico N° [NÚMERO] de fecha [FECHA], emitido por la Dirección de Obras Municipales / Unidad de Aseo y Ornato, que certifica la necesidad imperiosa de mantener la continuidad del servicio, el riesgo sanitario derivado de su interrupción y la imposibilidad material de ejecutar un proceso licitatorio en el plazo inmediato.
12. La jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República contenida en los Dictámenes N° 73.491 de 2011, N° 25.661 de 2017, N° 26.608 de 2015 y N° E370767 de 2023.
13. La sentencia de la Excelentísima Corte Suprema, Rol N° 6442-2025, que validó la procedencia del Trato Directo para servicios de recolección de residuos cuando la licitación pública fue frustrada o dilatada por reparos del ente contralor, reconociendo que lo determinante es la imposibilidad temporal de acudir a otro procedimiento de contratación.
14. DECRETO ALCALDE

**CONSIDERANDO:**

1° Que la recolección de residuos sólidos domiciliarios y el aseo y ornato de la comuna constituyen funciones privativas e irrenunciables de la Municipalidad de Doñihue, conforme al artículo 3°, letra f), de la Ley N° 18.695. La interrupción de este servicio, aun por un período breve, genera consecuencias sanitarias y ambientales graves e inmediatas para la comunidad, comprometiendo el derecho constitucional de los vecinos a vivir en un medio ambiente libre de contaminación, garantizado en el artículo 19 N° 8 de la Carta Fundamental.

2° Que el contrato de concesión anterior para la prestación del servicio de recolección de residuos sólidos domiciliarios y aseo y ornato de la comuna de Doñihue venció el día [FECHA DE TÉRMINO], sin que a esa fecha se encontrara tramitado y adjudicado un nuevo proceso licitatorio. Lo anterior se debió a que las bases de licitación elaboradas por este municipio fueron objeto de reparos por parte de la Contraloría General de la República además de retrasos en los procesos internos razón por la cual se instruyó sumario administrativo con el objeto de determinar eventuales responsabilidades administrativas. Esto impidió la total tramitación del proceso dentro de los plazos previstos, configurando una situación de urgencia e imprevisto ajena a la voluntad de la administración municipal.

3° Que la Contraloría General de la República, en su Dictamen N° 73.491 de 2011, ha establecido que los municipios no pueden permanecer inactivos ante el vencimiento de contratos de aseo cuando los plazos legales para realizar una nueva licitación exceden el período disponible, debiendo adoptar medidas extraordinarias para asegurar la continuidad del servicio. En el mismo sentido, el Dictamen N° 25.661 de 2017 reconoció expresamente que la necesidad de mantener la continuidad del servicio de aseo ante el fracaso o dilación de procesos licitatorios constituye justificación válida para el Trato Directo, siempre que sea por el tiempo estrictamente necesario.

4° Que la Excelentísima Corte Suprema, en sentencia Rol N° 6442-2025, resolvió que para estimar configurada la causal de urgencia del artículo 8° bis letra c) de la Ley N° 19.886, lo determinante es la imposibilidad temporal de acudir a una forma de contratación diversa, con independencia de la previsibilidad de la necesidad del servicio. El máximo tribunal validó expresamente el Trato Directo cuando el municipio demostró diligencia en la preparación de las bases de licitación, pero innovaciones legales o correcciones exigidas por el ente contralor impidieron finalizar el proceso antes del vencimiento del contrato anterior, reconociendo que el análisis de legalidad debe centrarse en la decisión de continuidad del servicio esencial y no en sustituir el mérito de la opción de Trato Directo.

5° Que el artículo 8° bis, letra c), de la Ley N° 19.886 exige que en los contratos suscritos bajo esta causal, el plazo para la prestación del servicio sea delimitado a los supuestos de hecho que lo fundan. En consecuencia, la presente contratación directa tiene carácter estrictamente transitorio y se extenderá únicamente por el tiempo necesario para completar el nuevo proceso licitatorio, debiendo iniciarse de inmediato las gestiones para la convocatoria a licitación pública.

6° Que el Honorable Concejo Municipal, en cumplimiento del artículo 65 letra j) de la Ley N° 18.695, otorgó su acuerdo para la presente contratación en sesión de fecha [FECHA], calificando la urgencia con el quórum de mayoría absoluta de sus miembros en ejercicio, lo que dota al presente acto administrativo de plena validez y legitimidad democrática.

7° Que la Contraloría General, en su Dictamen N° E370767 de 2023, estableció que los actos administrativos que aprueben contratos de recolección de residuos sólidos domiciliarios mediante Trato Directo deben someterse al trámite de Toma de Razón, por cuanto resultaría contradictorio con el espíritu de la Ley N° 21.445 que, estando sujeta a dicho control la regla general (licitación pública), la modalidad excepcional quedara al margen del control preventivo de juridicidad.

8° Que, en virtud de todo lo expuesto, concurren en la especie los presupuestos fácticos y jurídicos que hacen procedente la contratación mediante Trato Directo, a saber: (a) existencia de una necesidad pública impostergable; (b) imposibilidad material de utilizar otro procedimiento de contratación en el plazo disponible; (c) riesgo de graves perjuicios a las personas de no realizarse la contratación; (d) acuerdo del Concejo Municipal; y (e) carácter estrictamente transitorio de la medida.

#### 9° COTIZACIONES EN EL PORTAL

#### DECRETO:

**DECLÁRASE** la situación de urgencia e imprevisto en la prestación del servicio de recolección de residuos sólidos domiciliarios y aseo y ornato de la comuna de Doñihue, derivada del término del contrato anterior y la imposibilidad de completar el proceso licitatorio en plazo, por causas ajenas a la voluntad municipal.

**AUTORÍZASE** la contratación mediante Trato Directo con la empresa [NOMBRE DE LA EMPRESA], RUT N° [RUT], para la prestación del servicio de "Recolección de Residuos Sólidos Domiciliarios, Aseo y Ornato de la Comuna de Doñihue", al amparo de la causal de urgencia

establecida en el artículo 8° bis, letra c), de la Ley N° 19.886, en concordancia con el artículo 8°, incisos cuarto y quinto, de la Ley N° 18.695.

**ESTABLÉCESE** que la vigencia del presente contrato de Trato Directo regirá desde el **1° de abril de 2026** y se extenderá por un plazo máximo de **[N° DE MESES]**, el que corresponde al tiempo técnicamente estimado para completar el nuevo proceso de licitación pública, incluyendo las etapas de elaboración de bases, toma de razón, publicación, recepción de ofertas, evaluación y adjudicación. El contrato se extinguirá anticipadamente, de pleno derecho, en la fecha en que se adjudique y entre en vigencia el nuevo contrato de concesión.

**FÍJASE** como precio mensual del servicio la suma de **\$[MONTO]** (pesos chilenos), valor que incluye todos los costos directos e indirectos asociados a la prestación, y que fue determinado sobre la base de [cotizaciones de mercado / precio del contrato anterior reajustado / informe técnico de costos], según consta en los antecedentes que se acompañan.

**INSTRÚYESE** a la Dirección de Obras Municipales / Unidad de Aseo y Ornato para que, dentro del plazo de **30 días corridos** contados desde la total tramitación del presente decreto, inicie formalmente el proceso de elaboración de las nuevas bases de licitación pública para la concesión definitiva del servicio, debiendo informar mensualmente al Alcalde sobre el estado de avance.

**IMPÚTESE** el gasto que irrogue la presente contratación al Ítem Presupuestario N° **[NÚMERO]**, Subtítulo **[NÚMERO]**, del Presupuesto Municipal vigente del año 2026.

**REMÍTASE** el presente decreto, junto a todos sus antecedentes fundantes, a la Contraloría Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins para el trámite de Toma de Razón, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 21.445 y el Dictamen N° E370767 de 2023 de la Contraloría General de la República.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE, TÓMESE RAZÓN Y ARCHÍVESE.**

**VISTOS:**

1. Los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, que consagran el principio de juridicidad y la responsabilidad de los órganos del Estado por los actos contrarios a derecho.
2. El artículo 3°, letra f), de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, que establece el aseo y ornato como función privativa municipal.
3. Los artículos 52, 53 y 54 de la Ley N° 18.575, que consagran el principio de probidad administrativa y la responsabilidad de los funcionarios públicos por los actos u omisiones que causen daño al patrimonio municipal o que infrinjan la normativa vigente.
4. El artículo 119 y siguientes de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que regula el procedimiento disciplinario de sumario administrativo.
5. El artículo 8° bis, letra c), de la Ley N° 19.886, y el artículo 8°, incisos cuarto, quinto y sexto, de la Ley N° 18.695, que establecen la licitación pública como regla general y el Trato Directo como excepción, imponiendo a la administración el deber de planificar con suficiente anticipación los procesos de contratación.
6. La jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República contenida en los Dictámenes N° 21.425 de 2014 y N° 73.491 de 2011, que instruyen a los municipios investigar las responsabilidades administrativas de los funcionarios involucrados en demoras de procesos licitatorios que obligan a recurrir a contrataciones directas.
7. La jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República contenida en los Dictámenes N° 89.918 de 2016 y N° 4.551 de 2015, que establecen la obligación de la Administración de pagar los servicios efectivamente prestados para evitar el enriquecimiento sin causa, aun cuando el convenio haya adolecido de irregularidades.
8. El Certificado N° [NÚMERO] de fecha [FECHA], emitido por la Dirección de Aseo y Ornato / Unidad Técnica Municipal, que acredita que la empresa [NOMBRE EMPRESA] prestó efectivamente los servicios de recolección de residuos sólidos domiciliarios y aseo y ornato de la comuna de Doñihue durante los meses de enero, febrero y marzo de 2026, sin contrato vigente, en conformidad con los estándares técnicos exigidos.
9. Las facturas N° [NÚMEROS] emitidas por la empresa [NOMBRE EMPRESA], correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo de 2026, por los montos que se indican en el articulado del presente decreto.
10. DECRETO QUE NOMBRA AL ALCALDE

**CONSIDERANDO:**

1° Que la empresa [NOMBRE EMPRESA], RUT N° [RUT], prestó efectivamente los servicios de recolección de residuos sólidos domiciliarios y aseo y ornato de la comuna de Doñihue durante los meses de enero, febrero y marzo de 2026, sin que a esa fecha existiera un contrato vigente que

amparara dicha prestación, toda vez que el contrato de concesión anterior había expirado el día [FECHA DE TÉRMINO] y el nuevo proceso licitatorio no había concluido.

**2° Que la prestación de servicios sin contrato vigente constituye una irregularidad administrativa** que no puede ser ignorada por esta administración municipal. Sin perjuicio de ello, la reiterada jurisprudencia de la Contraloría General de la República ha establecido que la irregularidad del vínculo contractual no exime a la Administración de su obligación de pagar por los servicios efectivamente recibidos. En efecto, el Dictamen N° 89.918 de 2016 señala expresamente que *"el desempeño de un servicio para la Administración o la ejecución de las respectivas prestaciones por parte de un proveedor, lleva aparejado el pago del precio, de manera que si esto último no se verifica, aun cuando el convenio haya adolecido de irregularidades, se produciría un enriquecimiento sin causa en favor de aquella"*.

**3° Que el principio de prohibición del enriquecimiento sin causa** es un principio general del derecho reconocido por la doctrina y la jurisprudencia, tanto judicial como administrativa, que impide que un patrimonio se incremente injustificadamente a expensas de otro. En el caso de la Administración Pública, este principio adquiere especial relevancia en atención al deber de probidad y al mandato de no causar daño injusto a los particulares que han actuado de buena fe prestando servicios que el municipio ha recibido y aprovechado en beneficio de la comunidad.

**4° Que la Dirección de Aseo y Ornato ha certificado** que los servicios prestados por la empresa [NOMBRE EMPRESA] durante los meses de enero, febrero y marzo de 2026 se ejecutaron conforme a los estándares técnicos exigidos, sin observaciones de fondo, y que el municipio recibió a su entera satisfacción las prestaciones correspondientes a dichos períodos.

**5° Que, sin perjuicio de la procedencia del pago,** la situación descrita revela que los funcionarios responsables de la planificación y tramitación del proceso licitatorio no adoptaron las medidas oportunas y diligentes para evitar que el municipio operara sin contrato vigente. La Contraloría General, en sus Dictámenes N° 21.425 de 2014 y N° 73.491 de 2011, ha instruido expresamente a los municipios a investigar las responsabilidades administrativas de los funcionarios involucrados en demoras de procesos licitatorios que obligan a recurrir a contrataciones irregulares, en cumplimiento del principio de probidad consagrado en los artículos 52 y siguientes de la Ley N° 18.575.

**6° Que el artículo 8° bis, letra c), inciso segundo, de la Ley N° 19.886** dispone expresamente que *"en caso que las circunstancias que justifiquen la aplicación de esta causal sean imputables a la entidad pública contratante, deberán adoptarse oportunamente las medidas tendientes para determinar las eventuales responsabilidades administrativas que correspondan"*. En consecuencia, la instrucción de un sumario administrativo no solo es procedente, sino que constituye una obligación legal de esta administración.

**7° Que el sumario administrativo deberá determinar** si los funcionarios responsables de la tramitación del proceso licitatorio incurrieron en negligencia, descuido o infracción de sus deberes funcionarios, estableciendo las responsabilidades que en derecho correspondan, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que pudieren derivarse.

**DECRETO:**

**RECONÓCESE** que la empresa [NOMBRE EMPRESA], RUT N° [RUT], prestó efectivamente los servicios de recolección de residuos sólidos domiciliarios y aseo y ornato de la comuna de Doñihue durante los meses de **enero, febrero y marzo de 2026**, sin contrato vigente, en resguardo de la continuidad del servicio y la salubridad pública de la comunidad.

**ORDÉNASE EL PAGO** a la empresa [NOMBRE EMPRESA], RUT N° [RUT], de las sumas correspondientes a los servicios efectivamente prestados durante los meses de enero, febrero y marzo de 2026, en virtud del principio de prohibición del enriquecimiento sin causa, conforme al siguiente detalle:

1. Mes de enero de 2026: \$[MONTO] (Factura N° [NÚMERO], de fecha [FECHA]).
2. Mes de febrero de 2026: \$[MONTO] (Factura N° [NÚMERO], de fecha [FECHA]).
3. Mes de marzo de 2026: \$[MONTO] (Factura N° [NÚMERO], de fecha [FECHA]).
4. **Total a pagar:** \$[MONTO TOTAL].

**INSTRÚYESE SUMARIO ADMINISTRATIVO** con el objeto de determinar las responsabilidades administrativas de los funcionarios municipales que, teniendo a su cargo la planificación, elaboración y tramitación del proceso licitatorio para la concesión del servicio de recolección de residuos sólidos domiciliarios y aseo y ornato de la comuna de Doñihue, no adoptaron las medidas oportunas y diligentes para evitar que el municipio operara sin contrato vigente durante los meses de enero, febrero y marzo de 2026.

**DESÍGNASE** como Fiscal del sumario administrativo a don/doña [NOMBRE DEL FISCAL], [CARGO], quien deberá dar inicio al procedimiento dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la total tramitación del presente decreto, sujetándose al procedimiento establecido en los artículos 119 y siguientes de la Ley N° 18.883.

**CUENTA PRESUPUESTARIA**

**REMÍTASE** copia del presente decreto a la Contraloría Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins, para los efectos de su conocimiento y control de legalidad.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

**DE:** Ilustre Municipalidad de Doñihue

**A:** Don José Bernardo Hernández Palma

**MATERIA:** Respuesta fundada a denuncia de presunto acoso laboral. Decisión de no activar protocolo de investigación. Informa término de contrata.

### **I. ANTECEDENTES**

Mediante Oficio N° OF51125/2026, de fecha 16 de marzo de 2026, la Contraloría Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins remitió a esta Municipalidad los antecedentes de la presentación efectuada por don **José Bernardo Hernández Palma**, RUN 13.510.771-9, ex funcionario de esta Corporación Municipal, quien se desempeñó en el cargo de Administrativo de Seguridad Pública, Grado 13° del Escalafón Administrativo, en calidad de contrata.

En dicha presentación, el interesado expone dos materias diferenciadas: (a) su disconformidad con el término anticipado de su contrata, dispuesto mediante Decreto Alcaldicio SIAPER N° 00343/2026, de fecha 13 de febrero de 2026; y (b) la imputación de conductas que califica como constitutivas de acoso laboral, atribuidas a su jefatura directa, don Oslavio Beltrán Quezada, Encargado de Seguridad Pública.

Razón por la cual, el Ente Contralor emplaza al municipio con el objeto de dar respuesta al interesado.

### **II. SOBRE EL TÉRMINO ANTICIPADO DE LA CONTRATA**

Con fecha 13 de febrero de 2026, mediante **Decreto Alcaldicio SIAPER N° 00343/2026**, esta Municipalidad dispuso el término anticipado de la contrata del señor Hernández Palma, cuyo plazo se extendía hasta el 31 de marzo de 2026, invocando la causal de "no ser necesarios sus servicios", cláusula que expresamente contemplaba su designación.

Dicha decisión se fundó en el **Memorandum N° 2/2026**, de fecha 11 de febrero de 2026, suscrito por el Encargado de Seguridad Pública, don Oslavio Beltrán Quezada, en el cual se informó que el funcionario presentaba "una serie de actitudes y comportamientos incompatibles con la función a desempeñar", consistentes en conducción agresiva a alta velocidad, no respetar el sentido y señales del tránsito, y otras conductas impulsivas que ponían en riesgo la integridad de sus compañeros de trabajo.

La legalidad de esta determinación se sustenta en la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, que ha establecido de manera reiterada que los empleos a contrata son de carácter esencialmente temporal y que la cláusula "mientras sean necesarios sus servicios" faculta a la autoridad para poner término anticipado a la designación, siempre que dicha decisión conste en un acto administrativo debidamente fundado, tal como ocurre en la especie (Dictamen N°58.078/2016). El Decreto Alcaldicio SIAPER N° 00343/2026 cumple íntegramente con dicho estándar de fundamentación, al detallar los antecedentes de hecho y de derecho que justifican la medida.

### **III. ANÁLISIS DE LOS HECHOS DENUNCIADOS COMO ACOSO LABORAL**

El señor Hernández Palma imputa a su ex jefatura directa, don Oslavio Beltrán Quezada, conductas que describe como: correcciones constantes durante la conducción de vehículos de servicio, indicaciones sobre velocidad de manejo, y una actitud que el denunciante califica como molesta o incómoda en el ejercicio de sus funciones.

Analizado el mérito de los antecedentes aportados, esta Municipalidad concluye que **los hechos descritos no son constitutivos de acoso laboral**, por las razones que se exponen a continuación.

#### **1. Ausencia de los elementos típicos del acoso laboral**

Para que una conducta sea calificada como acoso laboral, la normativa y la jurisprudencia administrativa exigen la concurrencia copulativa de los siguientes elementos: (i) una conducta de agresión u hostigamiento; (ii) ejercida por el empleador o uno o más trabajadores en contra de otro; (iii) que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación del afectado, o que amenace o perjudique su situación laboral.

En el caso en análisis, los hechos descritos por el señor Hernández Palma se reducen a instrucciones y correcciones impartidas por su jefatura directa durante el desempeño de funciones que involucraban la conducción de vehículos institucionales. Dichas indicaciones —relativas a la velocidad de conducción y al respeto de las señales de tránsito— constituyen el ejercicio legítimo de la potestad de mando y supervisión que la ley confiere a las jefaturas, y no configuran, en modo alguno, una conducta de agresión u hostigamiento.

## **2. Los hechos descritos corresponden al ejercicio regular de la potestad de mando**

El Encargado de Seguridad Pública, en su calidad de jefatura directa del denunciante, tenía no solo la facultad sino el deber de supervisar el desempeño de sus subalternos, incluyendo la conducción de vehículos de servicio. Las instrucciones impartidas en materia de velocidad y respeto a las normas de tránsito no solo son propias del ejercicio regular de la supervisión, sino que responden a una obligación de resguardar la seguridad de los funcionarios y de terceros.

La jurisprudencia administrativa ha sido clara en distinguir entre el ejercicio legítimo de la potestad jerárquica y las conductas constitutivas de acoso laboral, señalando que las primeras no configuran hostigamiento ni menoscabo en los términos de la ley (Dictamen N° 43.016/2010). En el presente caso, las conductas atribuidas a la jefatura se enmarcan inequívocamente en el primer supuesto.

## **3. Ausencia de antecedentes que acrediten menoscabo, maltrato o humillación**

El señor Hernández Palma no aportó antecedentes concretos y verificables que permitan inferir la existencia de una conducta constitutiva de acoso laboral. No constan en los antecedentes del caso registros de denuncias formales previas ante la Municipalidad, partes médicos por afectación psicológica derivada de las conductas imputadas, testimonios de terceros, ni ningún otro medio de prueba que acredite el menoscabo, maltrato o humillación que exige el tipo legal.

#### **4. El denunciante no activó los mecanismos internos con anterioridad**

Tal como lo hizo notar la propia Contraloría Regional en su Oficio N° OF51125/2026, con cita al criterio del Dictamen N° E350740/2023, el señor Hernández Palma no activó los mecanismos y protocolos internos de esta Municipalidad con anterioridad a su presentación ante el órgano contralor. Esta circunstancia es relevante, pues la ausencia de una denuncia formal interna previa impidió a esta Corporación adoptar oportunamente las medidas de resguardo y de investigación que la normativa contempla, y priva a la denuncia de los antecedentes mínimos que permitan fundar la apertura de un proceso disciplinario.

### **IV. DECISIÓN FUNDADA DE NO ACTIVAR EL PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN**

En virtud del análisis precedente, y en ejercicio de la potestad disciplinaria que el artículo 126 de la Ley N° 18.883 confiere a esta autoridad edilicia, se resuelve **no dar inicio a un procedimiento de investigación sumaria ni a un sumario administrativo** por los hechos denunciados, por las siguientes razones:

**Primero:** Los hechos descritos por el señor Hernández Palma no configuran los elementos típicos del acoso laboral definido en el artículo 2°, letra b), del Código del Trabajo, en concordancia con el artículo 82, letra m), de la Ley N° 18.883, toda vez que las conductas imputadas corresponden al ejercicio regular de la potestad de mando y supervisión de la jefatura directa.

**Segundo:** No existen antecedentes concretos, objetivos y verificables que permitan inferir la existencia de agresión, hostigamiento, menoscabo, maltrato o humillación en los términos que exige la normativa vigente. La denuncia se sustenta exclusivamente en apreciaciones subjetivas del interesado respecto del estilo de supervisión de su jefatura.

**Tercero:** La Ley N° 21.643 y su normativa complementaria, así como la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, reconocen expresamente la facultad de la autoridad para desestimar fundadamente una denuncia cuando los hechos

no revisten los caracteres del acoso laboral, debiendo notificar dicha decisión al denunciante (artículo 127, inciso final, de la Ley N° 18.883, en relación con el artículo 4° N° 8 de la Ley N° 21.643). Esta decisión se adopta en estricto apego a dicha facultad.

**Cuarto:** El señor Hernández Palma fue desvinculado de esta Municipalidad con fecha 13 de febrero de 2026, mediante Decreto Alcaldicio SIAPER N° 00343/2026, encontrándose actualmente sin vínculo funcionario con esta Corporación. Esta circunstancia hace materialmente imposible la adopción de medidas de resguardo orientadas a la separación de espacios físicos o redistribución de jornada, toda vez que no existe relación laboral vigente entre las partes.

Es todo en cuanto puedo informar,

**DE: BORIS ACUÑA GONZÁLEZ**  
**ALCALDE COMUNA DE DOÑIHUE**

**A: SRA. ROCIO DE LA MAR ORTIZ PEREZ**  
**CONTRALORA REGIONAL**  
**PRESENTE**

**REF.:** Informa en respuesta a Oficio N° OF46403/2026, Ref. N° 240499/2026, presentación de Office Work Chile SpA, licitación ID 4164-5-LE26.

### **I. ANTECEDENTES**

La Municipalidad convocó a licitación pública "Adquisición de Kits de Útiles Escolares para Ayuda Social" (ID 4164-5-LE26) para la adquisición de 1.600 kits escolares. Se recibieron ofertas de 13 empresas. La Comisión Evaluadora —integrada por Fernando Araya Droguett, Mauricio Pardo Larenas y Hugo Aros Videla— declaró admisibles 8 ofertas e inadmisibles 6, entre ellas la de **Office Work Chile SpA** (RUT 77.979.117-3). Se adjudicó a **Abatte Productos para Oficina S.A.** (RUT 96.909.950-0), con 65 puntos y oferta de \$19.874.309.

### **II. FUNDAMENTO DE LA INADMISIBILIDAD**

La oferta de Office Work Chile SpA fue declarada inadmisibile por un motivo técnico objetivo e inequívoco: **ofertó plastilina de 108 gramos, en circunstancias que las Bases Técnicas — aprobadas por decreto alcaldicio— exigían plastilina de 210 gramos, conforme al siguiente requerimiento:**

Ítem	Descripción	Exigido en bases	Ofertado por recurrente
N°11	SET PLASTILINA – FORMA REDONDA, Marca Giotto (o equivalente), Set 6 unidades	210 gramos	108 gramos

La diferencia es de un **49% menos** del gramaje requerido, constituyendo un incumplimiento sustancial de una especificación técnica esencial. Ello obligó a la Comisión a declarar la inadmisibilidad, en aplicación del **artículo 9º, inciso primero, de la Ley N° 19.886**, que dispone imperativamente que *"el órgano contratante declarará inadmisibles las ofertas cuando estas no cumplieren los requisitos establecidos en las bases"*, y del **artículo 10º, inciso tercero**, de la misma ley, que exige la *"estricta sujeción... a las bases administrativas y técnicas"* tanto de los participantes como de la entidad licitante. En igual sentido, el **artículo 37º del Decreto N° 250, de 2004**, del Ministerio de Hacienda, obliga a la entidad licitante a *"rechazar las ofertas que no cumplan con los requisitos mínimos establecidos en las bases"*.

La jurisprudencia administrativa de esa Contraloría General ha consolidado este criterio. El **Dictamen N° E137237, de 2025**, confirmó que la evaluación de si una oferta cumple los aspectos técnicos de las bases *"constituye una cuestión que debe ser ponderada por la Administración activa"*, sin que se observe reproche cuando la entidad se ciñe al tenor de las bases..

### III. RESPUESTA A LOS ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

**a) Sobre la supuesta arbitrariedad:** La calificación de "arbitraria" que el recurrente atribuye a la decisión de la Comisión Evaluadora carece de todo sustento. La inadmisibilidad no fue una decisión discrecional ni antojadiza: fue la aplicación **obligatoria e ineludible** del mandato legal contenido en el artículo 9º de la Ley N° 19.886, ante un incumplimiento técnico objetivo, verificable y no controvertido. La Comisión Evaluadora no tenía margen de discrecionalidad para aceptar una oferta que incumplía una especificación técnica esencial; hacerlo habría constituido una infracción a la ley y, paradójicamente, eso sí habría configurado una actuación arbitraria en perjuicio de los demás oferentes que sí cumplieron con las bases. La decisión adoptada fue, en consecuencia, la única jurídicamente procedente.

**b) Sobre la cláusula de equivalencia y el argumento de "producto equivalente":** El recurrente pretende amparar su oferta en la cláusula "o equivalente" de las Bases Técnicas. Dicho argumento supone una lectura errónea de esa cláusula. La equivalencia allí establecida se refiere exclusivamente a la **marca comercial** del producto —permitiendo ofertar plastilina de marcas distintas a Giotto, como Torre, Proarte, Artel o Faber Castell—, pero en ningún caso autoriza alterar las **características técnicas esenciales** del producto, entre las cuales el gramaje es la más básica y mensurable. Conforme al Dictamen N° 9866, de 2004, de esa Contraloría General, la equivalencia solo opera cuando la alternativa ofrecida es "*equivalente o superior a lo especificado*". Una plastilina de 108 gramos no es equivalente ni superior a una de 210 gramos: es objetivamente inferior en un 49% en la característica técnica determinante del producto. No existe equivalencia posible entre ambos productos.

**c) Sobre el supuesto "error de bases técnicas":** La alegación de que las bases contendrían un error es **extemporánea e inadmisibile** en esta etapa del proceso. Las Bases Administrativas, en su punto 2.1, establecieron expresamente que las consultas y observaciones a las bases debían formularse "*exclusivamente a través del portal [www.mercadopublico.cl](http://www.mercadopublico.cl), dentro de las fechas y horas definidas*". El recurrente no utilizó dicha instancia para cuestionar la especificación técnica del ítem de plastilina. Al no hacerlo, aceptó las bases en sus propios términos, quedando vinculado a ellas de manera irrestricta. No es jurídicamente admisible que un oferente que no cuestionó las bases durante el período habilitado para ello pretenda, una vez conocido el resultado del proceso, invocar un supuesto vicio de las mismas como fundamento de impugnación. Las bases fueron publicadas con suficiente anticipación, estuvieron disponibles para todos los participantes en igualdad de condiciones, y ningún otro oferente formuló observación alguna respecto del ítem cuestionado.

**d) Sobre la falta de respuesta a los reclamos en el portal:** Los reclamos ingresados por el recurrente el 24 de febrero de 2026 no fueron respondidos dentro del plazo debido, circunstancia que esta Municipalidad reconoce como una omisión procedimental y respecto de la cual se adoptarán las medidas correctivas internas correspondientes. No obstante, es jurídicamente improcedente pretender que dicha omisión invalide o afecte los actos de inadmisibilidad y adjudicación. Ambos actos son **independientes** de la tramitación de los reclamos en el portal, se encuentran debidamente fundados en el mérito técnico del proceso, y su validez jurídica no está condicionada a la respuesta de dichos reclamos. La omisión de respuesta no genera, por sí sola, ningún derecho a favor del recurrente ni constituye vicio de nulidad de los actos administrativos adoptados.

#### **IV. CONCLUSIÓN**

El actuar de esta Municipalidad se ajustó plenamente al ordenamiento jurídico. La declaración de inadmisibilidad de la oferta de Office Work Chile SpA respondió al incumplimiento objetivo de una especificación técnica esencial, en aplicación del mandato legal imperativo del artículo 9° de la Ley N° 19.886 y del principio de estricta sujeción a las bases. La adjudicación a Abatte Productos para Oficina S.A. se realizó conforme a los criterios de evaluación establecidos en las bases, obteniendo el mayor puntaje total. Por lo expuesto, se solicita respetuosamente a ese Organismo Contralor desestimar la presentación de Office Work Chile SpA y tener por evacuado el presente informe.

Se acompañan: (1) Bases Administrativas; (2) Bases Técnicas; (3) Acta de Evaluación; (4) Informe Unidad de Adquisiciones de fecha 17 de marzo de 2026

Saluda atentamente a Ud.,



**BORIS ACUÑA GONZÁLEZ**  
Alcalde  
Ilustre Municipalidad de Doñihue

## **INFORME EN DERECHO**

### **Traspaso de Personal a Honorarios de los Departamentos de Aseo y Ornato y Cementerio Municipal al Régimen del Código del Trabajo conforme a la Ley N° 21.526**

#### **I. ANTECEDENTES Y OBJETO DEL INFORME**

El presente informe tiene por objeto analizar la procedencia jurídica, los requisitos formales y sustantivos, y los efectos normativos del traspaso de personal contratado a honorarios en los Departamentos de Aseo y Ornato y Cementerio Municipal al régimen del Código del Trabajo, en el marco de la facultad excepcional conferida por el artículo 74 de la Ley N° 21.526, de Presupuestos del Sector Público para el año 2023, y sus normas complementarias.

El análisis se orienta a la protección institucional del municipio, identificando los riesgos jurídicos de la situación actual, el procedimiento correcto de regularización y las cláusulas mínimas que deben incorporarse en los contratos de trabajo resultantes, todo ello dentro del estricto marco de la legalidad vigente.

#### **II. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL: RIESGO JURÍDICO DEL MUNICIPIO**

##### **2.1. Marco estatutario aplicable a los honorarios municipales**

El artículo 4° de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, autoriza la contratación a honorarios únicamente para la realización de labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad, o para cometidos específicos. Esta norma constituye el límite legal de la figura del honorario en el ámbito municipal.

Sin embargo, la práctica extendida en los municipios ha sido la utilización de contratos a honorarios para cubrir funciones permanentes, habituales y subordinadas, particularmente en áreas operativas como Aseo y Ornato y Cementerio Municipal, donde el personal cumple jornadas fijas, recibe instrucciones directas de supervisores y desarrolla labores que son propias y permanentes del giro municipal.

## 2.2. Riesgo de laboralización judicial

La Corte Suprema ha consolidado una línea jurisprudencial uniforme y reiterada en torno al principio de la primacía de la realidad, conforme al cual la denominación formal del contrato cede ante la concurrencia de los elementos fácticos propios de una relación laboral. En este sentido, la Corte ha resuelto que *"la concurrencia de elementos propios de una relación laboral, como la permanencia, continuidad, registro de asistencia, supervisión y jornada, configura un vínculo regido por el Código del Trabajo, independientemente de la denominación contractual"* (Rol N° 29.867-2018).

Esta doctrina ha sido reiterada y unificada en la sentencia de unificación de jurisprudencia Rol N° 119.455-2023, que establece que los servicios prestados a honorarios en el Estado se rigen por el Código del Trabajo cuando existe subordinación y dependencia y las funciones exceden el marco del artículo 4° de la Ley N° 18.883.

Las consecuencias patrimoniales de una condena judicial por laboralización incluyen:

- Pago de cotizaciones previsionales y de salud retroactivas por todo el período de la relación.
- Indemnización por años de servicio con recargo del 50% (artículo 163 del Código del Trabajo), según lo resuelto en Rol N° 12.119-2018.
- Feriados legales no otorgados y horas extraordinarias no pagadas.
- Costas procesales y honorarios de abogados contrarios.

## 2.3. Situación específica del Cementerio Municipal

La situación del Cementerio Municipal es la más clara y urgente de regularizar, porque no se trata de una discusión sobre si debería aplicarse el Código del Trabajo: este régimen ya rige por mandato legal desde 1982, con independencia de cómo el municipio haya denominado los contratos de su personal.

La Ley N° 18.096 dispuso el traspaso de los cementerios situados dentro de los territorios comunales a las municipalidades, y desde esa fecha el personal respectivo pasó a regirse por las normas del Decreto Ley N° 2.200/78 – hoy Código del Trabajo – en materia laboral. Así lo confirman el Dictamen CGR N° 3.092/1991 y el Dictamen CGR N° 18.855/1991, que reconocen expresamente que el personal del cementerio general es trabajador regido por el Código del Trabajo desde el traspaso. La propia Ley N° 21.135 lo ratifica al regular el

incentivo al retiro de *"los trabajadores de los cementerios municipales regidos por el Código del Trabajo"*, dando por sentado ese régimen como el único aplicable.

En consecuencia, cuando un municipio contrata a alguien en el cementerio a honorarios, no solo está usando incorrectamente una figura jurídica: está contraviniendo el régimen legal que rige esa área desde hace más de cuatro décadas. El Dictamen CGR N° 17.249/1991 lo establece con precisión respecto de las labores de supervigilancia del personal de seguridad del cementerio, señalando que *"tales funciones deben ser desempeñadas por personal del cementerio, el cual se rige por las normas del Código del Trabajo (Ley 18.620), razón por la cual habrá de celebrarse un contrato laboral y no uno a honorarios como ha ocurrido en este caso"*.

La configuración de subordinación y dependencia en el cementerio municipal es evidente: el personal recibe instrucciones directas del jefe de cementerio, cumple horarios fijos – incluyendo fines de semana y festivos por la naturaleza del servicio –, está sujeto a supervisión directa, y sus funciones (inhumaciones, exhumaciones, mantención de recintos, atención de público) son permanentes, habituales y propias del giro. No existe ningún elemento de "cometido específico" ni de "labor accidental" que pudiera justificar un contrato a honorarios conforme al artículo 4° de la Ley N° 18.883.

El riesgo patrimonial concreto para el municipio que mantiene personal del cementerio a honorarios es que cualquier trabajador puede demandar judicialmente la declaración de relación laboral. Los tribunales, aplicando la primacía de la realidad, la declararán, con condena a cotizaciones retroactivas por todo el período, indemnización por años de servicio con recargo del 50% e indemnización sustitutiva del aviso previo. A ello se suma que el Dictamen CGR N° 24.107/1993 reconoce que el personal del cementerio bajo Código del Trabajo puede ser sometido a sumarios administrativos conforme al artículo 145 de la Ley N° 18.883, lo que genera un régimen disciplinario dual que el municipio debe gestionar correctamente.

#### 2.4. Situación específica de Aseo y Ornato

El análisis jurídico del Departamento de Aseo y Ornato es más complejo que el del Cementerio, porque aquí existe una tensión normativa entre distintos cuerpos legales que es necesario comprender en su totalidad antes de adoptar cualquier decisión de regularización.

a) La función de aseo y ornato es permanente y privativa del municipio. El artículo 3° letra f) de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, califica el aseo y ornato de la comuna como una atribución privativa del municipio. Esto significa que no es una

función accidental ni transitoria: es una obligación legal permanente que el municipio debe cumplir todos los días del año. El Dictamen CGR N° 32.294/2002 lo confirma expresamente al señalar que "la mantención de áreas verdes constituye una función privativa y permanente de las municipalidades, encuadrada en el aseo y ornato de la comuna".

b) Los honorarios son improcedentes. El artículo 4° de la Ley N° 18.883 limita los honorarios a labores accidentales y no habituales de la municipalidad. La mantención de aseo y ornato es exactamente lo contrario: habitual, permanente y propia del giro municipal. El Dictamen CGR N° 49.388/2006 lo establece sin ambigüedad: la contratación a honorarios no es procedente para la mantención de áreas verdes, que es una labor habitual y no un cometido específico.

c) La contratación bajo el Código del Trabajo por la vía ordinaria tampoco procede para funciones permanentes. El artículo 3° de la Ley N° 18.883 autoriza la contratación bajo el Código del Trabajo en municipios, pero solo para actividades que cumplan dos condiciones copulativas: que sean de carácter *transitorio* y que se desarrollen en municipalidades con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación. El Dictamen CGR N° 5.681/2007 es categórico: *"las tareas con carácter permanente a realizar por los municipios, como es el caso de la mantención de áreas verdes, que no son transitorias, no pueden ser ejecutadas por personal regido por la normativa laboral"*. Además, precisa que el requisito legal es la transitoriedad de la actividad, no del contrato: *"es del todo evidente que esa disposición legal exige, como requisito esencial, que las actividades a realizar sean transitorias, pues es la transitoriedad de éstas la que permite la aplicación de la normativa señalada y no que las mismas sean ejecutadas por personal cuya designación sea transitoria"*. Esta interpretación fue ratificada por los Dictámenes N° 49.388/2006 y N° 42.008/2007.

d) Las vías lícitas ordinarias son dos. Conforme a la jurisprudencia administrativa consolidada, el municipio puede: (i) asignar estas funciones a personal de planta o contrata regido por la Ley N° 18.883; o (ii) externalizar el servicio mediante concesión a un tercero conforme al artículo 8° inciso 3° de la Ley N° 18.695, en cuyo caso el personal del concesionario se rige por el Código del Trabajo, pero como trabajador del privado y no del municipio.

e) La Ley N° 21.526 como vía excepcional de regularización. La Ley N° 21.526 no opera por la vía del artículo 3° de la Ley N° 18.883 – que exige transitoriedad –, sino que constituye una facultad autónoma y extraordinaria que habilita directamente al alcalde para traspasar al Código del Trabajo a quienes ya están prestando servicios a honorarios, con independencia del carácter permanente o transitorio de la actividad. Es decir, no regulariza

la contratación futura de personal de aseo y ornato bajo el Código del Trabajo – eso sigue siendo improcedente por la vía ordinaria – , sino que permite sanear la situación irregular ya existente de quienes llevan años trabajando a honorarios en esas funciones. Esta distinción es fundamental: el traspaso bajo la Ley N° 21.526 es una solución para el pasado, no una habilitación permanente para el futuro.

f) El riesgo de no regularizar. El personal de aseo y ornato que trabaja a honorarios con horario fijo, supervisión directa y funciones permanentes configura todos los elementos del artículo 7° del Código del Trabajo. La jurisprudencia unificada de la Corte Suprema (Rol N° 119.455-2023) declara la relación laboral en estos casos con independencia de la denominación contractual. La condena incluye cotizaciones retroactivas, indemnización por años de servicio con recargo del 50% e indemnización sustitutiva del aviso previo, más costas.

### III. ANÁLISIS DE VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRASPASO POR ÁREA

El análisis de conveniencia del traspaso no puede ser uniforme para ambos departamentos, pues sus situaciones normativas de origen son distintas. A continuación se exponen los pros y contras diferenciados, desde la perspectiva de protección institucional del municipio.

#### 3.1. Departamento de Cementerio Municipal

##### Ventajas del traspaso:

- **Regularización de una situación ilegal preexistente:** Dado que el Código del Trabajo rige el cementerio municipal desde la Ley N° 18.096, el traspaso no es una opción sino una corrección obligatoria. Mantener honorarios en esta área es una infracción normativa activa que expone al municipio a responsabilidad administrativa ante la CGR.
- **Eliminación del riesgo de condena retroactiva:** La laboralización judicial de un trabajador del cementerio con 10 o más años de antigüedad puede significar una condena de varios millones de pesos en cotizaciones retroactivas, indemnización con recargo del 50% y feriados no otorgados. El traspaso corta ese riesgo desde la fecha del contrato.
- **Acceso del trabajador a seguridad social plena:** Cotizaciones previsionales, de salud, seguro de cesantía y cobertura de la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo, lo que reduce el riesgo de demandas por accidentes laborales sin cobertura.

- **Acceso al incentivo al retiro de la Ley N° 21.135:** Los trabajadores del cementerio bajo Código del Trabajo pueden acceder a la bonificación por retiro voluntario, lo que facilita la renovación de dotación y reduce el costo de desvinculaciones futuras.
- **Estabilidad operativa del servicio:** El contrato de trabajo otorga mayor certeza de continuidad del personal, evitando la rotación asociada a la incertidumbre de la renovación anual del honorario.
- **Régimen disciplinario más robusto:** El Dictamen CGR N° 24.107/1993 reconoce la aplicación de sumarios administrativos al personal del cementerio bajo Código del Trabajo, lo que otorga al municipio herramientas disciplinarias más sólidas que las disponibles bajo honorarios.

**Desventajas del traspaso:**

- **Mayor costo laboral permanente:** Las cotizaciones previsionales (10% AFP), de salud (7%), seguro de cesantía (empleador 2,4%) y mutual de seguridad elevan el costo real del trabajador entre un 20% y un 25% sobre la remuneración bruta pactada.
- **Rigidez en el término de la relación:** A diferencia del honorario – que simplemente no se renueva –, el contrato de trabajo exige invocar causales legales de término, pagar indemnizaciones y cumplir con el requisito de cotizaciones al día bajo sanción de nulidad del despido (artículo 162 del Código del Trabajo).
- **Vinculación del servidor al municipio:** Conforme al Dictamen CGR N° E420188/2023, la facultad de la Ley N° 21.526 está vinculada al servidor específico traspasado; si cesa, el municipio no puede reemplazarlo bajo la misma habilitación presupuestaria extraordinaria.
- **Régimen disciplinario dual en cementerio:** La coexistencia del Código del Trabajo con la posibilidad de sumarios administrativos del artículo 145 de la Ley N° 18.883 genera complejidad procedimental que debe ser gestionada cuidadosamente para evitar nulidades de procedimiento.
- **Obligación de feriado acumulado:** Al momento del traspaso, el municipio debe reconocer el feriado no gozado del año anterior, lo que puede generar un pasivo inmediato si el personal lleva años sin gozar de vacaciones formales.

**Conclusión de conveniencia – Cementerio:** El traspaso es **imperativo**. No existe una opción jurídicamente válida de mantener al personal del cementerio a honorarios. La única

decisión que el municipio puede adoptar legítimamente es cuándo y cómo regularizar, no si hacerlo. El costo del traspaso es significativamente menor al riesgo patrimonial de una condena retroactiva.

### **3.2. Departamento de Aseo y Ornato**

#### **Ventajas del traspaso:**

- **Eliminación del riesgo de laboralización judicial:** El personal de aseo y ornato que trabaja con horario fijo, supervisión directa y funciones permanentes configura todos los elementos del artículo 7° del Código del Trabajo. La jurisprudencia unificada de la Corte Suprema (Rol N° 119.455-2023) declara la relación laboral en estos casos. El traspaso elimina ese riesgo prospectivamente.
- **Regularización de una situación normativamente irregular:** El uso de honorarios para funciones permanentes de aseo y ornato infringe el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que limita los honorarios a labores accidentales. El traspaso corrige esta irregularidad y elimina la exposición a observaciones de la CGR.
- **Certeza jurídica en la gestión del personal:** El contrato de trabajo establece con precisión las obligaciones recíprocas, la jornada, las causales de término y el régimen disciplinario, reduciendo la litigiosidad futura.
- **Acceso a seguridad social del trabajador:** Cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía, lo que reduce el riesgo de demandas por accidentes laborales sin cobertura, especialmente relevante en un área con alto riesgo de accidentabilidad (trabajo en vía pública, manejo de maquinaria, exposición a condiciones climáticas).
- **Mejora del clima laboral y reducción de rotación:** La estabilidad contractual reduce la incertidumbre del personal y mejora la continuidad operativa del servicio, que por su naturaleza requiere dotación constante.
- **Uso de la ventana temporal de la Ley N° 21.526:** La facultad de traspaso está vigente solo hasta 2026. No aprovecharla implica perder la única vía legal disponible para regularizar esta situación sin necesidad de incorporar al personal a la planta o contrata.

#### **Desventajas del traspaso:**

- **Mayor costo laboral permanente e irreversible:** Una vez suscrito el contrato de trabajo, el municipio asume cotizaciones, seguro de cesantía, feriados pagados y

eventual indemnización por años de servicio. Este costo no existía bajo el honorario y es permanente mientras dure la relación laboral.

- **Imposibilidad de no renovar sin costo:** Bajo honorarios, el municipio podía simplemente no renovar el contrato al término del período sin pagar indemnización alguna. Bajo el Código del Trabajo, el término por necesidades del servicio (artículo 161) exige aviso previo de 30 días o su indemnización sustitutiva, más la indemnización por años de servicio.
- **El traspaso no habilita contratación futura bajo CT:** La Ley N° 21.526 es una solución para regularizar situaciones existentes, no una habilitación permanente. El municipio no podrá contratar nuevo personal de aseo y ornato bajo el Código del Trabajo por la vía ordinaria del artículo 3° de la Ley N° 18.883, pues la actividad es permanente y no transitoria. El reemplazo de personal traspasado que cese deberá hacerse por planta, contrata o concesión.
- **Vinculación presupuestaria al servidor específico:** Conforme al Dictamen CGR N° E420188/2023, la habilitación presupuestaria extraordinaria de la Ley N° 21.526 está ligada al trabajador traspasado. Si este cesa, el municipio no puede usar esa misma habilitación para contratar a su reemplazante bajo el Código del Trabajo.
- **Exclusión de beneficios estatutarios sin pacto expreso:** Los trabajadores traspasados no tienen derecho a PMG, asignación profesional ni reajustes del sector público, lo que puede generar tensiones internas con el personal de planta y contrata que sí accede a esos beneficios, y eventualmente presión para equiparar condiciones.
- **Pasivo inmediato por feriado acumulado:** Al momento del traspaso, el municipio debe reconocer el feriado no gozado del año anterior, generando un pasivo inmediato que debe estar presupuestado.
- **Régimen disciplinario más exigente para el municipio:** Bajo honorarios, cualquier incumplimiento podía resolverse con la no renovación. Bajo el Código del Trabajo, las sanciones deben seguir el procedimiento del RIOHS y las causales de despido deben ser acreditadas, bajo riesgo de condena por despido injustificado.
- **Alternativa de concesión puede ser más eficiente:** Para municipios con capacidad de gestión contractual, la externalización del servicio de aseo y ornato mediante concesión (artículo 8° inciso 3° de la Ley N° 18.695) puede ser más conveniente a largo plazo, pues transfiere el riesgo laboral al concesionario privado. El traspaso al

Código del Trabajo cierra parcialmente esta opción respecto del personal ya traspasado.

**Conclusión de conveniencia – Aseo y Ornato:** El traspaso es jurídicamente recomendable pero estratégicamente condicionado. Es la única vía disponible para regularizar la situación del personal actualmente a honorarios sin incorporarlo a la planta o contrata. Sin embargo, el municipio debe evaluar previamente si la dotación actual de aseo y ornato es la que requiere a largo plazo, pues una vez traspasado el personal, la desvinculación tiene costo. Si el municipio contempla externalizar el servicio en el mediano plazo, debe ponderar cuidadosamente si conviene traspasar o gestionar el término de los honorarios actuales con la debida asesoría jurídica para minimizar el riesgo de demandas.

#### **IV. MARCO NORMATIVO HABILITANTE DEL TRASPASO Y ADVERTENCIA DE PLAZO**

##### **4.1. Artículo 74 de la Ley N° 21.526 – Vigencia y plazo fatal**

El artículo 74 de la Ley N° 21.526, de Presupuestos del Sector Público para el año 2023, facultó a los alcaldes para modificar la calidad jurídica de personas contratadas a honorarios, pasando a ser contratadas bajo las normas del Código del Trabajo, con una remuneración líquida mensualizada que les permita mantener su honorario líquido mensual. La Resolución Exenta SUBDERE de 2023 precisa que esta facultad fue otorgada expresamente *"durante los años 2023 al 2026"*, sin contemplar prórroga ni extensión posterior.

A la fecha de emisión del presente informe – marzo de 2026 – la facultad se encuentra vigente. Sin embargo, el año 2026 constituye el último período habilitado por la ley para ejercerla. Una vez transcurrido el año 2026 sin que el municipio haya suscrito los contratos de trabajo correspondientes, la facultad se extingue definitivamente por el solo ministerio de la ley, sin posibilidad de prórroga ni de ejercicio extemporáneo.

La Contraloría General de la República, en el Dictamen N° E331131/2023, precisó que esta facultad es de carácter excepcional y subsidiario: el traspaso al Código del Trabajo solo procede cuando no sea posible efectuar el traspaso a la contrata, siendo esta última la vía preferente. El Dictamen N° E53/2025 ratifica que la aplicación de la Ley N° 21.526 prevalece para el período 2023-2026 y que su ejercicio negligente, sin contar con recursos presupuestarios suficientes, puede configurar causal de notable abandono de deberes conforme al artículo 60 letra c) de la Ley N° 18.695.

#### 4.2. Urgencia operativa: el margen real de tiempo en 2026

Encontrándose el municipio en marzo de 2026, el margen operativo efectivo para completar el proceso de traspaso es de aproximadamente nueve meses. Este plazo debe considerarse en términos estrictos, pues el procedimiento exige el cumplimiento sucesivo de varias etapas formales – diagnóstico, decreto alcaldicio, informe al Concejo, registro en SUBDERE y suscripción de contratos – cada una de las cuales requiere tiempo administrativo.

A lo anterior se suma la restricción del Aporte Fiscal Extraordinario establecido en el artículo 75 de la Ley N° 21.526, que fija para el año 2026 un monto de \$2.150 millones de pesos a nivel nacional. Conforme a la Resolución Exenta SUBDERE 2023, dicho aporte se asigna desde el mes de abril del respectivo año y por un período máximo de veintiún meses. Un municipio que inicie el proceso en 2026 solo podrá percibir el aporte por los meses que resten del año calendario, sin posibilidad de extensión al año 2027, pues la ley no contempla ese período. En consecuencia, cada mes de demora en iniciar el proceso implica una reducción directa del financiamiento extraordinario disponible.

Por las razones expuestas, se recomienda con carácter de urgencia que el municipio inicie de inmediato las etapas del procedimiento descritas en el Capítulo V del presente informe, priorizando el dictado del Decreto Alcaldicio y el registro en la plataforma SINIM antes del término del primer semestre de 2026.

#### 4.3. Consecuencias del no ejercicio de la facultad en 2026

Si el municipio no ejerce la facultad del artículo 74 de la Ley N° 21.526 antes del 31 de diciembre de 2026, las únicas alternativas jurídicamente válidas para regularizar la situación del personal de Aseo y Ornato serán las siguientes, todas ellas más onerosas o complejas que el traspaso:

- **Incorporación a planta o contrata:** sujeta a los límites del artículo 2° de la Ley N° 18.883 (20% del gasto en remuneraciones de planta para contratas y 42% del total de ingresos propios), que en muchos municipios ya se encuentran copados.
- **Externalización mediante concesión:** conforme al artículo 8° inciso 3° de la Ley N° 18.695, transfiere el riesgo laboral al concesionario privado, pero requiere licitación pública y puede generar conflictos con el personal actual.
- **Mantención de honorarios con riesgo de laboralización judicial:** cada año adicional de antigüedad del trabajador incrementa exponencialmente la contingencia

indemnizatoria, pues la base de cálculo de la indemnización por años de servicio con recargo del 50% crece con el tiempo.

#### **4.4. Artículo 3° de la Ley N° 18.883**

Con independencia de la Ley N° 21.526, el artículo 3° de la Ley N° 18.883 habilita a los municipios para contratar personal bajo el Código del Trabajo en determinadas áreas, constituyendo el fundamento normativo permanente para la contratación laboral en el ámbito municipal, especialmente en cementerios y servicios traspasados. Para el área de Aseo y Ornato, esta vía ordinaria no es aplicable por tratarse de funciones permanentes y no transitorias, según lo establecido en los Dictámenes CGR N° 5.681/2007 y N° 49.388/2006.

#### **4.5. Resolución Exenta SUBDERE (2023)**

La Resolución Exenta de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo de 2023 establece el procedimiento para acceder al Aporte Fiscal Extraordinario destinado a financiar el mayor gasto que implique el traspaso, y fija los requisitos de registro de información en la plataforma <https://capturarrhh.sinim.gov.cl>. El registro oportuno en dicha plataforma es condición necesaria para acceder al financiamiento extraordinario disponible para el año 2026.

### **IV. PROCEDIMIENTO DE TRASPASO: ETAPAS Y REQUISITOS FORMALES**

Conforme a los Dictámenes CGR N° E331131/2023 y N° E296951/2023, el procedimiento de traspaso debe seguir las siguientes etapas:

#### **Etapas 1: Levantamiento y diagnóstico de personal**

El municipio debe identificar a todos los funcionarios a honorarios de los departamentos involucrados, verificando: antigüedad en el servicio, monto del honorario líquido mensual, funciones efectivamente desempeñadas y existencia de elementos de subordinación y dependencia. Este diagnóstico es fundamental para determinar la priorización del traspaso.

#### **Etapas 2: Verificación de imposibilidad de traspaso a contrata**

Debe acreditarse que el traspaso a la contrata no es posible, ya sea por limitaciones presupuestarias, por haber alcanzado el límite legal del 20% del gasto en remuneraciones de planta (artículo 10 de la Ley N° 18.883 modificado), o por razones jurídicas fundadas. Esta verificación debe quedar documentada en el expediente administrativo.

### **Etapa 3: Informe al Concejo Municipal**

El alcalde debe informar al Concejo Municipal sobre el traspaso proyectado, los criterios de priorización y el impacto presupuestario. Si bien la norma no exige acuerdo del Concejo para el traspaso en sí, la aprobación presupuestaria que lo sustenta sí requiere su intervención.

### **Etapa 4: Decreto Alcaldicio de Traspaso**

El alcalde debe dictar un Decreto Alcaldicio que establezca: (a) los requisitos para el traspaso; (b) la forma de determinar la remuneración líquida mensual; (c) los criterios de priorización, considerando obligatoriamente la mayor antigüedad del servidor; y (d) el procedimiento de suscripción de contratos. Este decreto es el acto administrativo habilitante de todo el proceso.

### **Etapa 5: Registro en plataforma SUBDERE**

El municipio debe registrar la información del personal a honorarios en la plataforma <https://capturarrhh.sinim.gov.cl>, conforme a las instrucciones de la Resolución Exenta SUBDERE 2023, para acceder al Aporte Fiscal Extraordinario.

### **Etapa 6: Suscripción del contrato de trabajo**

Una vez cumplidas las etapas anteriores, se procede a la suscripción del contrato individual de trabajo entre el municipio y cada trabajador, cuyas cláusulas mínimas se detallan en el Capítulo VI del presente informe.

## **V. EFECTOS JURÍDICOS DEL TRASPASO: DERECHOS Y LIMITACIONES**

### **5.1. Remuneración**

La remuneración del trabajador traspasado debe ser equivalente a su honorario líquido mensual anterior. El Dictamen CGR N° E15888/2025 es categórico en señalar que resulta improcedente que se produzca un aumento en las remuneraciones líquidas como consecuencia del traspaso, pues la facultad legal permite únicamente asegurar la continuidad del honorario líquido. La única excepción admitida es cuando la asimilación a un grado de contrata resultara en una remuneración inferior al honorario previo.

### **5.2. Beneficios estatutarios no aplicables**

Los trabajadores traspasados al Código del Trabajo no tienen derecho, por el solo ministerio de la ley, a los siguientes beneficios:

- **Asignación de Mejoramiento de la Gestión Municipal (PMG)**, conforme a la Ley N° 19.803, según lo establecido en el Dictamen CGR N° E331131/2023.
- **Asignación profesional del artículo 1° de la Ley N° 20.922**, según el Dictamen CGR N° E377060/2023.
- **Reajustes del sector público** establecidos en leyes de remuneraciones del sector público, conforme al Dictamen CGR N° 28.811/2013.

No obstante, el municipio puede pactar voluntariamente en el contrato de trabajo el pago de beneficios análogos o equivalentes, sin que ello importe una obligación legal. Se recomienda que el municipio evalúe esta posibilidad con criterio de equidad interna, pero que en ningún caso se comprometa a ello sin respaldo presupuestario suficiente.

### 5.3. Feriado legal

Conforme al Dictamen CGR N° E377060/2023, los trabajadores que se hayan desempeñado por un año o más a honorarios y luego pasen al Código del Trabajo pueden impetrar todo el feriado del año calendario correspondiente si no lo hubieren gozado, y pueden acumular el feriado no gozado para el año siguiente al traspaso. Para efectos del cómputo de años de servicio que determinan el feriado progresivo, el artículo 3° de la Ley de Feriados de 1964 permite computar los años trabajados en cualquier calidad jurídica, incluyendo la municipal.

### 5.4. Antigüedad e indemnización por años de servicio

El Dictamen CGR N° 20.017/2007 establece que el tiempo servido bajo un contrato a honorarios no es computable para el cálculo de la indemnización por años de servicio del artículo 163 del Código del Trabajo, pues este solo reconoce servicios continuos bajo vigencia del contrato de trabajo. En consecuencia, la antigüedad para efectos indemnizatorios se contará desde la fecha de suscripción del contrato de trabajo, salvo que las partes acuerden expresamente reconocer períodos anteriores, lo que se desaconseja desde la perspectiva de protección institucional del municipio.

### 5.5. Régimen disciplinario

El Dictamen CGR N° E21830/2025 es determinante: es improcedente aplicar las medidas del artículo 120 de la Ley N° 18.883 (censura, multa estatutaria, suspensión, destitución) a servidores contratados bajo el Código del Trabajo. Las sanciones aplicables son las del artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo (amonestación verbal o escrita, multa de hasta el 25% de la remuneración diaria), siempre que estén contempladas en el Reglamento Interno

de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS). Para faltas graves, procede el término de la relación laboral por la causal del artículo 160 del Código del Trabajo.

Se exceptúa de lo anterior el personal de Cementerio Municipal, respecto del cual el Dictamen CGR N° 24.107/1993 admitió la aplicación de sumarios administrativos conforme al artículo 145 de la Ley N° 18.883, en atención a la naturaleza especial de dicho servicio.

#### **5.6. Jornada de trabajo**

La jornada ordinaria se rige por el Código del Trabajo. Conforme a la Ley N° 21.561, la jornada máxima ordinaria es de 44 horas semanales (en la actualidad, con reducción gradual hasta 40 horas al quinto año de vigencia de la ley). El municipio tiene el deber de controlar la asistencia mediante libro de asistencia, reloj control o sistema electrónico (artículo 33 del Código del Trabajo). Las horas extraordinarias deben pactarse por escrito y se pagan con recargo del 50% sobre el sueldo convenido.

#### **5.7. Trabajadores de Cementerio: Incentivo al Retiro**

La Ley N° 21.135 establece un incentivo especial al retiro para trabajadores de cementerios municipales regidos por el Código del Trabajo, que exige 65 años de edad (hombres) o 60 años (mujeres), afiliación a AFP y 10 años de servicio municipal. La bonificación adicional es compatible con la indemnización por años de servicio del artículo 163 del Código del Trabajo, según lo ratificado por la Resolución SUBDERE de 2025.

Es todo en cuanto puedo informar,