



DEPARTAMENTO JURÍDICO
S/K (1786) 2015

ORD. N°: 4755 / 058

MAT. La nueva normativa incorporada al Código del Trabajo por la Ley N° 20.823, que fija un sistema remuneracional particular respecto de aquellos trabajadores que, comprendidos en el n° 7 del artículo 38 del mismo Código, ejecuten sus labores en día domingo y que, además, otorga 7 días adicionales de descanso en domingo a los mismos dependientes, resulta aplicable a todos los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos de comercio y de servicios, sea que la labor que desarrollan se relacione o no con la atención de público.

ANT.: Necesidades del Servicio.

FUENTES: Constitución Política de la República, artículo 19 N° 16, Código del Trabajo, artículos 38, inciso 1°, N° 7 y 38 bis, Código Civil, artículos 19 a 24.

SANTIAGO,

14 SEP 2015

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO

A: JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por necesidades del servicio y con el objeto de resolver numerosas consultas planteadas por trabajadores y empleadores, tanto de la actividad del comercio como de servicios, se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de la reforma incorporada al texto del Código del Trabajo por la ley N° 20.823, publicada en el Diario Oficial de 07.04.2015, precisando el ámbito personal de aplicación de dicha normativa. Ello implica determinar el alcance que ha de darse a dicho precepto desde el punto de vista de los beneficiarios.

La ley en análisis, modifica el sistema remuneracional y de descanso respecto de los trabajadores comprendidos en el n° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo. Para ello, en primer lugar, agrega en el inciso segundo del artículo 38, a continuación de su punto aparte, que pasa a ser seguido, el siguiente texto:

“En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingo.”

En segundo término, la Ley N° 20.823 agrega el siguiente artículo 38 bis:

“Sin perjuicio de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior, los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso primero del mismo artículo gozarán adicionalmente a ello, de siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo. Solo mediante acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes, hasta tres de dichos domingos podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que se distribuyan junto a un domingo también de descanso semanal. Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero ni acumulado de un año a otro.

Este artículo no se aplicará a los trabajadores contratados por un plazo de treinta días o menos, ni a aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.”

Al respecto, cabe señalar que el número 7 del inciso 1° del artículo 38 del mismo cuerpo legal, que establece las excepciones al descanso dominical y de días festivos que consagra el artículo 35 del mismo texto, señala:

“Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

“7. en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la Ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades .”

Del análisis conjunto de las citadas disposiciones legales se desprende que la ley N° 20.823 ha conferido a los trabajadores exceptuados del descanso dominical, en virtud del número 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, un incremento remuneracional mínimo de un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, respecto de las horas en que los trabajadores hayan prestados servicios en días domingo, por una parte, y siete días de descanso en día domingo, adicionales a los dos establecidos en el inciso 4° del mencionado artículo 38, por otra.

Efectuadas las precisiones anteriores corresponde determinar a cuáles de los trabajadores que se desempeñan en puestos de trabajo o funciones en tales establecimientos les corresponde impetrar los nuevos beneficios otorgados por la Ley N° 20.823. Este imperativo se deriva de las reiteradas consultas precisamente de los actores sociales que intervinieron en el protocolo de acuerdo que dio lugar a la indicación sustitutiva del Ejecutivo, y que sirvió de base para el texto que definitivamente se aprobó como Ley de la República.

Un primer elemento interpretativo son las normas legales que regulan la interpretación de la ley y que se contienen en los artículos 19 a 24 del Código Civil.

La primera de las disposiciones citadas se refiere a la interpretación de la ley conforme al elemento gramatical, estableciendo que cuando el **sentido** de la norma es claro, vale decir, cuando su tenor literal expresa sin más lo que el legislador quiso decir, no cabe desatender dicho tenor literal a pretexto de consultar su espíritu.

En relación con dicho elemento interpretativo el profesor A. Guzmán Brito, en su obra "Interpretación, Integración y Razonamientos Jurídicos", señala que si bien el elemento gramatical es un factor importante, por sí solo carece del poder suficiente para interpretar la norma jurídica, debiendo recurrirse a las otras reglas de interpretación que reconoce nuestra legislación.

Por su parte, el profesor Carlos Ducci, citado por el Profesor Guzmán en la obra mencionada, refiriéndose al elemento gramatical de interpretación de la ley, aclara que el artículo 19 del Código Civil introdujo un concepto nuevo al expresar: "Cuando el sentido de la ley es claro." De acuerdo a la doctrina sustentada por dicho autor, "la expresión *"sentido"* cambia todo el contenido de la norma e independiza la interpretación del absurdo de consistir solamente en un análisis gramatical del precepto, para buscar su significado y alcance, es decir, la veracidad intrínseca del discurso."

De esta suerte, si el elemento gramatical no basta para dilucidar el sentido de una ley, cabe recurrir al elemento histórico que reconoce nuestra legislación en el inciso 2° del artículo 19 del Código Civil, disposición ésta que establece:

"Pero bien se puede, para interpretar una intención oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu claramente manifestados en ella misma o en la historia fidedigna de su establecimiento."

Ahora bien, consta de los antecedentes que conforman la historia de la ley N° 20.823 que nos ocupa, que ésta tuvo su origen en una moción parlamentaria suscrita, entre otros, por los diputados Tucapel Jiménez y Nicolás Monckeberg, cuyos principios básicos dicen relación con las compensaciones a que debiera aspirar el trabajador de comercio al prestar servicios en un día domingo, que implica un mayor sacrificio familiar y social que otro día de la semana y el hecho de que la legislación en general debiera tender a mejorar los mecanismos de compatibilización de la vida familiar y social con el mundo laboral, acercándose a mayores criterios de trabajo decente, en la terminología de la OIT. De iguales antecedentes consta que la incorporación del artículo 38 bis al Código del Trabajo derivó de una indicación sustitutiva del Ejecutivo, que incluyó los acuerdos contenidos en un protocolo suscrito con diversos actores del sector comercio, tales como Consfetracosi, Consfecove, Cámara Chilena de Centros Comerciales, etc. La propuesta que contiene dicha indicación, contempla, en lo pertinente, siete días domingo, adicionales a los dos mensuales ya existentes, de descanso para los trabajadores del comercio con el fin de permitir una mejor capacidad de planificación de la jornada por parte del trabajador.

Como es dable apreciar, el fundamento, tanto de la moción parlamentaria, como de la indicación sustitutiva presentada por el Ejecutivo, es de carácter general y aplicable a todos los trabajadores que se desempeñan *"en las labores del sector comercio"* (cfr. moción parlamentaria), sin hacer diferenciaciones sobre las funciones que cumplen.

Complementario de lo anterior, es la referencia en la misma moción a un cambio cultural de las últimas décadas: *"la compatibilización de la vida familiar con la vida laboral, entendiéndose que no tiene el mismo valor social el trabajo realizado en dichos días, que el llevado a cabo en un día de semana cualquiera"*.

Es decir, los Sres. Diputados autores de la moción, desarrollan fundamentos inclusivos, referidos a los trabajadores del sector comercio, y que sean trabajadores que tienen la necesidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral. Es decir, el elemento subjetivo de esta regulación propuesta, considera como trabajadores beneficiarios a todos aquellos del sector comercio, sin diferenciaciones, y que deben asumir un mayor costo personal por la afectación de la vida familiar al prestar servicios en día domingo.

Por otra parte, siguiendo el análisis de la historia de la ley, es posible constatar que en el debate en la Cámara de Diputados queda en evidencia que los Señores Parlamentarios destacan en diversas intervenciones la consideración de un sector de actividad económica, sin diferenciaciones según puesto de trabajo o funciones o dependencia laboral, y diversos principios como el valor de la familia y la no discriminación en las condiciones laborales.

En la sesión del 22 de enero de 2015, el H. Diputado Sr. T. Jimenez, informante de la Comisión de Trabajo, destaca que *"al respecto, consideraron que los trabajadores del comercio se encuentran en una situación precaria, por cuanto su trabajo el día domingo vale lo mismo que un día laboral cualquiera, y aun cuando varios de ellos se mostraron partidarios del cierre total del comercio en dichos días, consideraron que la moción constituye un avance en la promoción y protección de los derechos laborales de los trabajadores de dicho rubro"*.

Por su parte el H. Diputado Sr. M. Venegas expresó *"todos somos testigos de las extensas jornadas de trabajo y de las condiciones tremendamente precarias en que se maneja el rubro del comercio, y aunque hemos establecido por ley algunos feriados irrenunciables para los trabajadores de ese sector, todavía existen problemas bastante serios"*. En el mismo sentido el H. Diputado Sr. Raul Saldívar sostuvo que *"el proyecto en discusión aborda un aspecto muy importante en la vida cotidiana de muchas familias, pues dice relación, nada más y nada menos, con la jornada laboral de quienes deben trabajar en domingos y festivos, debido a que lo hacen en sectores que cumplen un rol fundamental para la sociedad, que responden a una dinámica productiva imposible de detener, como el caso del retail y de los servicios de transporte y recreación, en el que se incluyen cines y restaurantes, entre otros"*.

Refiriéndose a uno de los fundamentos del proyecto, cual es la conciliación familia y trabajo, el H. Diputado Sr. N. Monckeberg, uno de los autores de la moción, manifestó que *"La iniciativa defiende un principio que el país no puede esconder ni olvidar: no es lo mismo para un trabajador desempeñar sus funciones en domingos y festivos que hacerlo cualquier otro día de la semana. Para un trabajador del campo o de la ciudad no es lo mismo descansar con la familia un fin de semana o un día festivo que hacerlo otro día en el que sus hijos se encuentran en el colegio"*.

El ya citado H. Diputado T. Jimenez, también autor de la moción, interviene sosteniendo *"me queda la satisfacción de que la moción que presentamos será un pequeño avance en el objetivo de lograr trabajos dignos para los trabajadores del comercio", y agrega que "no obstante, se presentarán más proyectos para ir mejorando las condiciones laborales de los trabajadores del comercio, que es un sector en el que hay más precariedad laboral y bajos sueldos"*.

Si consideramos ahora las intervenciones de los Sres. Senadores, razonan en el mismo sentido que la Cámara de Diputados. En efecto, en la sesión del 17 de marzo de 2015, se expresan juicios muy similares. La H. Senadora Sra. A. Muñoz, al informar el proyecto señala: *"este es un paso más en el proceso de mejoramiento de la situación laboral en el retail, producto de una mesa tripartita en el sector del comercio"*.

El H. Senador Sr. R. Quinteros, expresó que *"el del retail es uno de los precarios submundos laborales existentes en nuestro país, tal como el de los temporeros y el de los contratados por obra o faena"*.

"No obstante el significativo número de personas que trabajan en el gran comercio y las sustanciales ganancias registradas en ese ámbito, la relación laboral en su interior se caracteriza por la precariedad, la alta rotación y los cambios reiterados en el tipo de contratos, todos ellos factores que ponen de manifiesto su permanente conflictividad."

“Este es el marco que impone la necesidad de legislar en particular sobre el sector, pero la situación no es muy distinta de la que afecta a otros”

En la intervención de la H. Senadora Sra. C. Goic, destaca *“el acuerdo tripartito del cual surgió (la iniciativa), alcanzado en diciembre de 2014, y el trabajo de la mesa del comercio, donde participaron, junto al Ministerio del Trabajo, dirigentes y representantes de las distintas entidades que agrupan a los establecimientos comerciales, a los supermercados. Y uno espera que el convenio se respete”*.

El H. Senador I. Moreira, destaca la calidad de vida familiar del conjunto de los dependientes. *“Lo que debemos resaltar en este último proyecto es la idea de fomentar las relaciones familiares de nuestros trabajadores, de nuestra sociedad (...). De eso se trata en el texto que nos ocupa: de avanzar en el cumplimiento del mandato constitucional, es decir, de facilitarles a los chilenos las condiciones para que puedan mejorar su situación en esos dos ámbitos. Y es así que en este caso particular buscamos conseguir una armonía en la dimensión laboral y familiar de nuestros trabajadores”*. Y agrega, *“celebro que estemos discutiendo una iniciativa que se preocupa de manera especial del personal del comercio”*.

Por su parte el H. Senador J.P. Letelier sostuvo que *“la cantidad de los involucrados en el sector de servicios de la economía nacional es tremenda. Las que desarrollan su actividad laboral en el retail, en los supermercados, y cuyas jornadas las obligan a desempeñarse los domingos llegan a cerca de 900 mil personas”*. Y luego destacó: *“pero espero que en las modificaciones que vienen al Código del Trabajo y en la agenda laboral podamos volver sobre este sector de trabajadores, que son cerca de un millón, quienes realizan un gran aporte a la economía y un tremendo esfuerzo para sus familias y con respecto a los cuales el Estado todavía está en deuda”*.

La H. Senadora Sra. I. Allende, valoró la iniciativa: *“voy a votar a favor, porque dentro de los siete días que se agregan al menos tres -confío en que habrá acuerdo en ese sentido- serán un sábado y un domingo para que, como corresponde a cualquier ser humano, los trabajadores pasen un fin de semana disfrutando de su tiempo y de su familia”*.

El H. Senador H. Larraín manifestó *“no es un asunto fácil (aprobar el proyecto), porque no solo se halla involucrado el interés de los empresarios, de los dueños del retail; también está la mirada de los consumidores, a quienes les facilita, los favorece el que estén abiertas las tiendas los domingos. Pero ello es a costa de un sacrificio muy grande de los trabajadores del comercio. Por eso quizás no es enteramente satisfactorio”*. Pero agrega: *“Y creo que este proyecto nos hace sentir que estamos humanizando la labor de los trabajadores del comercio y, por lo tanto, merece nuestro respaldo”*.

Finalmente, la intervención del H. Senador Sr. A. Allamand, es precisa en el sentido y alcance de la reforma:

“En primer lugar -y acá me tomo de las palabras expresadas por algunos dirigentes sindicales que concurren a la Comisión-, tuvo un marco conceptual muy correcto. Se trataba de encontrar una fórmula que: uno, no afectara el empleo; dos, estableciera el principio de que el trabajo dominical, que constituye una excepción en nuestra legislación laboral, tuviera un tratamiento especial desde el punto de vista de la remuneración, y tres -principio también muy importante-, no contemplara diferencias arbitrarias entre el personal que labora tiempo completo y los trabajadores part-time”.

“Al mismo tiempo, creo que se ha dado un paso -aunque, por cierto, es un asunto debatible- en la dirección correcta. Hay quienes estiman, por ejemplo, que el comercio no debiera abrir el domingo. Hay otros que piensan que, por los beneficios

que trae consigo, sí tendría que hacerlo. Yo tengo la impresión de que lo razonable, precisamente para cautelar el tema familiar, es que cuando se trabaje el domingo simplemente se pague una remuneración mayor".

"El 2007 presenté un proyecto de ley para establecer en nuestra legislación un principio muy simple: que el que trabaja en domingo debe ser remunerado como si trabajara horas extraordinarias. Punto. Eso señalaba el texto".

Y el mismo Senador agrega: "hoy estamos resolviendo lo concerniente al trabajo dominical en el área del comercio, que se recarga en 30 por ciento, pero hay una serie de otros sectores donde también debiéramos avanzar en el mismo sentido".

De todas las alocuciones citadas, no es posible sino concluir, que lo que el legislador ha pretendido, es intervenir legislativamente en un sector, el de comercio, con el objeto de hacerse cargo de lo que denominan cambio cultural, de conciliar trabajo y familia, ya que este sector, sin diferenciación de trabajadores, se caracteriza por una alta intensidad de trabajo en días domingo, estableciendo un mayor número de días domingo de descanso, adicionales a los dos domingos mensuales, y fijando un incremento de la remuneración por las oportunidades en que los dependientes deban prestar servicios en días domingo.

Estos derechos están referidos al sector comercio y de servicios, identificado de esta manera, en términos genéricos, por los legisladores, y no a un grupo determinado de trabajadores dentro de dicho sector. Incluso destacan la no discriminación en el ejercicio de este derecho, relevando uno de los Sres. parlamentarios la no diferenciación, por ejemplo, entre trabajadores a tiempo completo y part-time.

Por todo lo anterior, se estima que es posible, si se recurre a la interpretación extensiva de la norma, hacerla aplicable a la totalidad del personal de dichos establecimientos, con prescindencia de la labor que realiza, función o puesto de trabajo que desarrolla.

En efecto, según la doctrina, por esta forma e interpretación legal *"una norma se aplica a casos no comprendidos en su letra, pero sí en su espíritu, en su intención, en su razón de ser, en la finalidad social a que se dirige (ratio legis). Como esos casos corresponden al supuesto que se ha querido regular, se considera que el legislador, por omisión, inadvertencia o cualquiera otra causa ha dicho menos de lo que ha querido decir [...] y se estima natural y lícito extender a esos hechos la aplicación de la norma."* (Alessandri, Somarriva y Vodanovic, Derecho Civil, Parte Preliminar y Parte General, Tomo Primero, Quinta Edición, 1990).

En el mismo sentido del presente dictamen, el tratamiento de los trabajadores de comercio sin hacer diferenciación según si atienden o no al público, se da en relación a la norma que regula el derecho de descanso irrenunciable en los días de elecciones. En efecto, el dictamen 4979/67, de 10.12.2009, sostuvo que *"frente a la amplitud del concepto de trabajador de comercio, debe considerarse la historia de la ley, la cual deja de manifiesto el objetivo de los legisladores de evitar cualquier tipo de discriminación, salvo aquella que tenga una estricta justificación en virtud de otros bienes jurídicos de relevancia mayor"*. Y agrega: *"de tal manera entonces, que todo trabajador o trabajadora que se desempeñe en un establecimiento comercial, gozará del beneficio del feriado legal, total o parcial, establecido para el día de las elecciones, sean estos, sólo a modo ejemplar, vendedores (as), cajeros(as), reponedores(as), personal de aseo, o personal de bodega. En atención a la necesidad de resguardar los bienes materiales de dichos establecimientos, se debe entender excluido al personal de seguridad, sin perjuicio del derecho de éstos a disponer de dos horas para ejercer el derecho a sufragio"*.

Teniendo presente todo lo expuesto, en opinión de este Servicio, las referencias que la Ley N° 20.823 hace a los trabajadores a que se alude en el

numeral 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, no podrían implicar que los derechos conferidos por dicho texto legal favorezcan sólo a aquellos que, laborando en un establecimiento de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, realicen tal atención, por cuanto ello se contraviene con el propósito, intención o espíritu de dicho texto normativo.

De este modo, no cabe sino concluir que la nueva normativa que la Ley N° 20.823 incorpora al Código del Trabajo, que, como ya se expresara, otorga un incremento remuneracional mínimo de un 30% respecto de las horas en que los trabajadores hayan prestados servicios en días domingo y, además, entrega 7 días adicionales de descanso en domingo, rige para todos los trabajadores que laboran en empresas de comercio y de servicios, sea que la labor que desarrollan se relacione o no con la atención directa al público, máxime si se considera que el ejercicio de las funciones de estos últimos constituye un complemento necesario para el cumplimiento de las actividades de los primeros. En efecto, no sería razonable sostener que aquel trabajador que labora en domingo y no atiende directamente al público tenga un tratamiento, desde el punto de vista del beneficio que entrega la ley, distinto a quien atiende directamente al público, en circunstancias que ambos concurren a desarrollar la actividad comercial; más aún, una función no se sostiene sin la otra.

Es preciso señalar, además, que la conclusión anotada resulta acorde con el principio de equidad que consagra el artículo 24 del Código Civil y que la doctrina ha definido como "*el sentimiento seguro y espontáneo de lo justo y de lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana con prescindencia del derecho positivo*". Referida a un caso determinado se explica como "la justicia del caso concreto, pues busca para éste la justicia adecuada, incluso desentendiéndose de la norma general abstracta cuando su aplicación en la especie repugna a la justicia natural." (Alesandri, Somarriva, Vodanovic, Derecho Civil, Parte Preliminar y Parte General, Tomo Primero, 1990, pág.177)

En efecto, no aparece justo ni equitativo sostener que tratándose de trabajadores que laboran en los mismos establecimientos y en un régimen de excepción al descanso dominical que implica laborar los días domingo y festivos y, por lo tanto, sacrificar su vida personal y social, algunos de ellos no tendrían derecho a los beneficios que establece la Ley N° 20.823 por la sola circunstancia de que sus labores no se relacionan con la atención directa al público.

Asimismo, la conclusión a que se arriba en este informe se ratifica si recurrimos al concepto de interpretación constitucional contenido en el fallo recaído en causa Rol 2107-11 del Tribunal Constitucional, según el cual, "*La interpretación de todo el ordenamiento debe ser sistemática, integrando los principios constitucionales laborales y los internacionales reconocidos por la Constitución en su artículo 5° inciso segundo*".

Desde esta perspectiva, resultaría contraria a la Constitución Política de la República, la interpretación restrictiva que hiciera aplicable sólo a los trabajadores que atienden directamente al público el precepto que nos ocupa, pues ello constituiría una arbitrariedad y discriminación que atenta contra normas constitucionales, entre ellas, las que consagran la igualdad ante la ley y la justa retribución.

Sería contrario a la Constitución, en particular contrario al artículo 19 N° 16, que en su inciso primero consagra el principio protector, como lo ha sostenido el Tribunal Constitucional, y en particular la regla de interpretación derivada de dicho principio: *in dubio pro operario*, que obliga al intérprete laboral, a preferir, en caso de duda, la norma que resulte más favorable para el trabajador o trabajadora. En este caso, como ya se ha reseñado, existe una razonable duda sobre el alcance de la disposición, ya que de su tenor literal no se deriva de manera prístina su sentido y alcance, lo que ha llevado a tener que indagar en la historia fidedigna de su establecimiento.

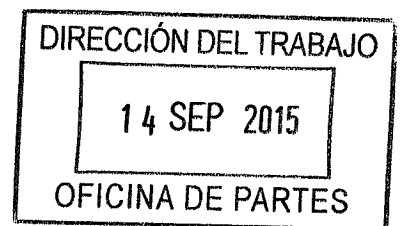
Pero dicha interpretación restrictiva además sería contraria al principio de no discriminación, contenido en el citado numeral 16, que "*prohíbe cualquiera*

discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos". Resulta imperativo excluir en la interpretación de las normas laborales cualquier viso de discriminación que no tenga una justificación razonable, cuyo no es el caso.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas, jurisprudencia citada y consideraciones expuestas, cúmplame informar a Ud. que la nueva normativa que incorpora al Código del Trabajo la ley Nº 20.823, que otorga un incremento remuneracional mínimo de un 30% respecto de las horas en que los trabajadores hayan prestados servicios en días domingo y, además, que entrega 7 días adicionales de descanso en domingo, respecto de los dependientes comprendidos en el artículo 38 inciso primero nº 7 del mismo Código, resulta aplicable a todos los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos de comercio y de servicios, sea que la labor que desarrollan se relacione o no con la atención de público.

Saluda a Ud.


CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



~~JFCC/LBP/SMS~~ ^{sil}

Distribución:

- Jurídico,
- Partes,
- Control
- Boletín,
- Departamentos DT.,
- Subdirector
- U.Asistencia Técnica, XV Regiones
- Jefe de Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del trabajo