



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

ORD. No 5372 / 314

MAT.: Fija sentido y alcance del artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por la ley Nº 19.631, publicada en el Diario Oficial de 28 Septiembre de 1999, en relación a materias que indica.

ANT.: Necesidades del Servicio.

SANTIAGO,

25 OCT 1999

*Vn Ord N° 365/028.
28 01.00.
Complementa.
* Reconocido en el punto N° 4 por Ord 5230/231 de 03-12-03. Solo en lo respectivo al concepto de cotización.*

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION

Atendida la reciente publicación en el Diario Oficial de 28 septiembre de 1999, de la Ley Nº 19.631, que impone la obligación de pago de las cotizaciones previsionales adeudadas, como requisito previo para poner término a la relación laboral, se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de sus disposiciones que modifican el artículo 162 del Código del Trabajo, en relación a las siguientes materias:

1) Obligación que el aludido cuerpo legal impone al empleador al momento de proceder a poner término al contrato de trabajo y causales de terminación del mismo que hacen exigible tal obligación. *Reconocido*

2) Efectos que produce en la terminación del contrato de trabajo la circunstancia de que el empleador, al momento del despido, no hubiere acreditado el pago de las respectivas cotizaciones previsionales.

3) Obligación que asiste al empleador que se encuentra en la situación descrita en el punto anterior, durante el período comprendido entre la fecha de término de la relación laboral y la fecha de envío de la comunicación de pago de las cotizaciones previsionales.

4) Si resulta jurídicamente procedente que el empleador que ha puesto término al contrato de trabajo de un dependiente con infracción a las normas establecidas en la ley Nº 19.631, convenga con éste dejar sin efecto dicho despido.

5) Sentido y alcance del nuevo inciso 6º del artículo 162 del Código del Trabajo.

6) Facultades que la Ley Nº 19.631, otorga a las Inspecciones del Trabajo.

7) Situación de los finiquitos firmados y ratificados ante un ministro de fe, sin haberse acreditado el pago de las respectivas cotizaciones previsionales al momento del despido.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En relación con la primera pregunta formulada, cabe señalar que el artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por la Ley Nº 19.631, en sus incisos 1º y 5º, dispone:

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

"Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo".

Del análisis conjunto de las disposiciones transcritas se infiere que para poner término al contrato de trabajo por las causales establecidas en los Nºs 4, 5 y 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y caso fortuito o fuerza mayor; o por algunas de las causales establecidas en el artículo 160 del citado Código, que consigna causales subjetivas imputables a la conducta del trabajador, y por las previstas en el artículo 161 del mismo cuerpo legal, a saber, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, el empleador deberá comunicarlo por escrito al trabajador personalmente o por carta certificada, dejando constancia en la referida comunicación de la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, acompañando los respectivos comprobantes de pago que acrediten tal circunstancia.

De lo expuesto se sigue, que por expreso mandato del legislador el empleador, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la Ley Nº 19.631, para poner término al contrato de trabajo de un dependiente por las causales que se señalan en el párrafo que antecede debe cumplir, previamente, con la obligación de pagar íntegramente las cotizaciones previsionales del trabajador devengadas hasta el último día del mes anterior del despido y acreditar tal circunstancia, adjuntando los comprobantes que así lo justifiquen.

Por el contrario, conforme a las modificaciones referidas, es del caso puntualizar que el término del contrato por las causales de los Nºs 1, 2 y 3 del artículo 159 del Código del Trabajo, vale decir, mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador y muerte de éste, no imponen al empleador las obligaciones antes especificadas.

Ahora bien, con el objeto de determinar qué debe entenderse por "cotizaciones previsionales" para los efectos de la ley que nos ocupa, este Servicio requirió un informe a la Superintendencia de Seguridad Social, organismo que tuvo a bien evacuarlo mediante oficio ordinario 29169, de 30.09.99, el cual en su parte pertinente, señala:

"En consecuencia, resulta jurídicamente necesario concluir que en el concepto de "cotizaciones previsionales" utilizado por el legislador en la reforma del artículo 162 del Código del Trabajo, deben incluirse:

"a) todas aquellas cotizaciones establecidas para financiar los regímenes de pensiones, ya sea del Antiguo Sistema de Pensiones (D.L. Nº 3.501, de 1980) o del Nuevo Sistema de Pensiones, y, por cierto, en este último caso, las que establece el decreto ley Nº 3.500, de 1980 y sus modificaciones con el objeto de financiar el Sistema, tanto la del 10% de las remuneraciones imponibles para la cuenta de capitalización individual, como la cotización adicional a que se refiere el segundo inciso de su artículo 17, así como las cotizaciones que sean precedentes conforme con el artículo 17 bis del mismo cuerpo legal;

"b) la cotización del 7% de la remuneración imponible, para el seguro social de salud, sea que deba enterarse en el Fondo Nacional de Salud, o que, como consecuencia de la desafiliación de dicho Fondo, haya de enterarse en la respectiva Institución de Salud Previsional, en cuyo último caso ella puede ser superior a ese 7%;

"Como quiera que siempre se trata de una parte o desgloce de la referida cotización, también ha de incluirse en el referido concepto la cotización del 0,6% de la remuneración imponible, que, con cargo a la de 7% para el seguro social de salud, debe enterarse por el empleador en la respectiva

Caja de Compensación de Asignación Familiar en el caso de trabajadores afiliados en su calidad de dependientes de empleadores socios o adherentes de la respectiva Caja;

"c) las cotizaciones establecidas en la ley Nº 16.744, y sus modificaciones, para financiar el seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, todas las cuales son cargo del empleador, esto es,

"c.1) la cotización básica el 0,90% de la remuneración imponible del trabajador;

"c.2) la cotización extraordinaria del 0,05% de la remuneración imponible del trabajador, y

"c.3) la cotización adicional que corresponda según lo establecido en la misma ley".

Al tenor de lo expuesto, forzoso resulta concluir que para los efectos previstos en el artículo 162 del Código del Trabajo en su texto fijado por la ley Nº 19.631, deben entenderse por "cotizaciones previsionales" las consignadas en las letras a) b) y c), del informe precedentemente transcrito.

De ello se sigue, que a contar de la entrada en vigencia del citado cuerpo legal, para poner término al contrato de trabajo de un dependiente el empleador deberá haber pagado íntegramente dichas cotizaciones previsionales y acreditar tal circunstancia.

Al respecto, cabe precisar que la acreditación del pago de las cotizaciones previsionales podrá efectuarse mediante la exhibición de las respectivas planillas debidamente timbradas por la entidad recaudadora o por certificado emitido por la Institución Previsional correspondiente.

2) En cuanto a esta pregunta, cabe señalar que de la parte final del inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo, transcrito en la consulta precedente, aparece que el no pago por parte del empleador de las cotizaciones previsionales al momento de invocar las causales de terminación antes aludidas no produce el efecto de poner término al contrato.

El tenor literal de la referida disposición autorizaría para sostener que en la situación descrita, la relación laboral se mantendría vigente, en términos tales que ninguna de las partes contratantes podría liberarse de las obligaciones correlativas que le impone el contrato de trabajo, esto es, fundamentalmente la de prestar servicios y la de remunerar.

No obstante lo anterior, para determinar el verdadero sentido y alcance de la disposición en análisis, se hace necesario recurrir a las distintas reglas de interpretación legal, especialmente a la regla de interpretación contenida en el inciso 1º del artículo 22 del Código Civil que prescribe: *"El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido y alcance de cada una de sus partes de manera que haya entre ellas la debida correspondencia y armonía"*.

De la disposición legal anotada se infiere que las normas legales no pueden interpretarse en forma aislada sino que deben serlo tomando en consideración los distintos preceptos que configuran el cuerpo legal en que se encuentran incluidas, de modo que haya entre ellos la debida correspondencia y armonía.

Conforme con la regla de interpretación en estudio posible es sostener que el precepto en comento debe analizarse conjuntamente con el actual inciso 3º el artículo 480 del Código del Trabajo, que establece que la acción para reclamar de la nulidad del despido por incumplimiento de la obligación de pago de las cotizaciones prescribe en el plazo de seis meses, contado desde la "suspensión" de los servicios.

Como es dable apreciar, la norma legal antes citada establece expresamente que el plazo para interponer la respectiva acción de nulidad deberá contarse desde la suspensión de los servicios, circunstancia ésta que autoriza para sostener que la intención del legislador ha sido precisamente la de entender suspendida la obligación del trabajador de efectuar dicha prestación desde el momento en que el empleador aplicó una o más causales de terminación, sin sujeción a la obligación de pago que prevé el inciso 1º del artículo 162.

Armonizando ambos preceptos de la ley posible es afirmar que si, al momento de poner término al contrato de trabajo, no se hubiere acreditado el íntegro pago de las cotizaciones previsionales se produce el efecto de suspender la obligación del trabajador de prestar servicios, pero no así la obligación del empleador de remunerar, por disponerlo expresamente el nuevo inciso 7º del artículo 162 del Código del Trabajo.

De consiguiente, al señalar el legislador en la parte final del inciso 5º del artículo 162 que el término del contrato no produce los efectos que le son propios, sólo determina que la relación laboral se mantiene vigente para efectos remuneratorios en las condiciones que se consignan en el nuevo inciso 7º del aludido artículo 162.

3) En relación a esta consulta, cabe tener presente que el nuevo inciso 7º del artículo 162 del Código del Trabajo, establece:

"Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha del envío o la entrega de la referida comunicación al trabajador".

De la norma legal transcrita se infiere que por expreso mandato del legislador, el empleador se encuentra obligado a pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones contempladas en el contrato de trabajo por el lapso comprendido entre la fecha de terminación del contrato de trabajo y la fecha del envío o de entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones morosas.

Lo anterior, significa que el trabajador durante el período aludido debe continuar percibiendo las mismas remuneraciones y demás prestaciones a que habría tenido derecho de no haberse suspendido la relación laboral.

En relación con la afirmación anterior cabe precisar, en primer término, que al utilizar el legislador en la disposición en estudio genéricamente la expresión "contrato de trabajo", sin efectuar distingo alguno, deben entenderse comprendidas aquellas remuneraciones y demás prestaciones emanadas del contrato individual, sea expresa o tácitamente, o de un instrumento colectivo de trabajo.

En segundo término, cabe señalar que al distinguir el legislador en la norma en análisis entre "remuneraciones" y "demás prestaciones", deban incluirse, entonces, todos aquellos beneficios en dinero o en especies a que el trabajador tenía derecho al momento del despido, independientemente que constituyan o no remuneración en los términos del artículo 41, inciso 1º del Código del Trabajo.

De consiguiente, al tenor de lo expuesto en párrafos anteriores, posible es concluir que el empleador durante el período comprendido entre el término de la relación laboral y el envío de la comunicación de pago de las cotizaciones previsionales, se encuentra obligado a continuar pagando todos los beneficios en dinero o en especie a que tenía derecho el trabajador al momento de la terminación del contrato, sin importar la naturaleza jurídica de ellos.

Igualmente, durante dicho período el empleador deberá enterar las cotizaciones previsionales en los términos señalados en el punto 2) del presente informe.

4) En lo que concierne a esta pregunta, cabe señalar que el término del contrato de trabajo produce todos los efectos que le son propios desde el momento mismo que se han cumplido con todos y cada uno de los requisitos previstos en la ley para ello.

El efecto referido precedentemente, opera igualmente, en el evento que el empleador despida a un trabajador sin haber pagado las correspondientes cotizaciones previsionales y además acreditado dicho pago en las condiciones de la ley N° 19.631, manteniéndose vigente la relación laboral sólo respecto de las remuneraciones, demás prestaciones e integro de las respectivas cotizaciones previsionales que se devengan en el período que se indica en el punto 2) del presente oficio, es decir, el que media entre el término del contrato y su convalidación.

Precisado lo anterior, es del caso puntualizar que revisado el ordenamiento jurídico laboral vigente se ha podido constatar que no existe disposición legal que limite la voluntad de las partes para convenir dejar sin efecto un despido.

De ello se sigue, entonces que los contratantes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad pueden, por mutuo acuerdo, mantener vigente una relación laboral a que se ha puesto término.

Lo anterior, se corrobora aún más, si se considera que en el caso en análisis el término del contrato debe necesariamente, convalidarse por el empleador en las condiciones que consigna la ley 19.631, para que genere todas las consecuencias jurídicas que le son propias.

En nada altera la conclusión anotada lo resuelto por esta Dirección en dictamen N° 3540/103 de 13.05.91, conforme al cual el empleador no está facultado para revocar o dejar sin efecto la comunicación enviada al trabajador de acuerdo al artículo 162 del Código del Trabajo en los casos que ponga término al contrato por la causal del inciso 1º del artículo 161 del mismo cuerpo legal, esto es, necesidades de la empresa, por cuanto dicho pronunciamiento se refiere exclusivamente a la facultad del empleador de dejar sin efecto la comunicación de término de la relación laboral en forma unilateral y no por mutuo acuerdo de las partes.

De consiguiente, posible es concluir que las partes contratantes se encuentran facultadas para convenir dejar sin efecto el término de un contrato con infracción a las normas de la ley 19.631.

5) En cuanto a esta consulta el inciso 6º del artículo 162 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 19.631, prescribe:

"Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las cotizaciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes en que conste la recepción de dicho pago".

Del precepto antes anotado se colige que el empleador que ha puesto término al contrato de trabajo sin haber enterado las cotizaciones previsionales al momento del despido, puede convalidar el mismo, efectuando el pago respectivo, lo que comunicará al trabajador a través de carta certificada, adjuntando la documentación previsional pertinente.

Ahora bien, para determinar el sentido y alcance de la disposición transcrita y comentada, se hace necesario precisar el concepto "convalidar" empleado por el legislador en el precepto en análisis, para lo cual es preciso recurrir a las reglas de hermenéutica legal que se contienen en los artículos 19 y 20 del Código Civil, según las cuales *"cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu"*, debiendo entenderse las palabras de la ley *"en su sentido natural y obvio según el uso general de las mismas palabras"*.

Sobre el particular, la jurisprudencia ha sostenido reiteradamente que el "sentido natural y obvio", es aquel que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, conforme al cual el vocablo "convalidar" significa "confirmar o revalidar, especialmente los actos jurídicos". Por su parte "confirmar" está definido como "revalidar lo ya aprobado" y, finalmente, la expresión "revalidar" está conceptualizada como "ratificar, confirmar o dar nuevo valor y firmeza a una cosa".

Armonizando los conceptos que anteceden es dable sostener que la expresión "convalidar" utilizada en el nuevo inciso 6º del artículo 162 en análisis, significa ratificar o confirmar el término de la relación laboral, validando el acto del despido a contar de la fecha en que se invocó la respectiva causal de terminación del vínculo contractual.

De consiguiente, conforme a lo expuesto en párrafos anteriores, posible es concluir que la relación laboral en la situación de que se trata, debe entenderse extinguida, para todos los efectos legales, al momento en que el empleador aplicó la correspondiente causal de terminación de contrato de trabajo, sin que sea necesario por ende, que éste efectúe una nueva comunicación de conformidad al citado artículo 162.

Con todo, la obligación del empleador de continuar pagando las remuneraciones y demás prestaciones que se consignan en el inciso 7º del artículo 162, sólo se extingue una vez que el empleador ha convalidado el despido, en los términos ya indicados anteriormente.

6) En relación con esta consulta cabe tener presente que el nuevo inciso final del artículo 162, dispone:

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

De la norma antes anotada se infiere que la nueva modificación al artículo 162 el Código del Trabajo, confiere a esta Dirección, en materia previsional, las siguientes facultades:

a) La de exigir al empleador, de oficio o a petición de parte, la acreditación del pago de las cotizaciones previsionales al momento del término de la relación laboral, por las causales de los N^{os} 4, 5 y 6 del artículo 159, y por aquellas previstas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo.

En relación con lo anterior, cabe hacer presente, que durante los dos primeros años de vigencia de la ley, sólo puede exigirse la acreditación del pago de las cotizaciones previsionales correspondientes al último año de vigencia de la relación laboral o por todo el período de duración del contrato de trabajo, si ésta hubiere sido inferior a un año, conforme a lo dispuesto en el artículo transitorio de la Ley N^o 19.631, y

b) La de exigir el pago de las cotizaciones previsionales devengadas durante el período que media entre la terminación del contrato y su convalidación.

Las facultades antes referidas deben entenderse sin perjuicio de aquellas de carácter general que el ordenamiento jurídico otorga a esta Dirección para exigir el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas al término de la relación laboral y de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen en el período a que se refiere la letra b) precedente.

Dentro del ámbito de las facultades que competen a esta Repartición cabe referirse, especialmente, a las sanciones que contempla la nueva normativa introducida por la Ley N^o 19.631 en el inciso final del artículo 162 del Código del Trabajo, las cuales son, a saber, las siguientes:

a) Multa de 2 a 20 UTM, por no acreditar el pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido en los casos de las causales previstas en los N^{os} 4, 5 y 6 del artículo 159 y de aquellas establecidas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo.

b) Multa de 2 a 20 UTM por el no pago de las cotizaciones previsionales devengadas durante el período que media entre la terminación del contrato y su convalidación.

Las sanciones señaladas deben entenderse sin perjuicio de aquellas que corresponde aplicar a este Servicio de conformidad al artículo 19 del D.L. Nº 3.500 y al artículo 30 de la ley Nº 18.933, por no haberse enterado las cotizaciones previsionales devengadas con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo, y la prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, por el no pago de remuneraciones y demás prestaciones correspondiente al lapso que media entre el término de la relación laboral y la convalidación del mismo.

7) Tratándose de esta consulta cabe señalar que, conforme a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, los finiquitos firmados por el interesado y ratificados ante alguno de los ministros de fe que señala la ley poseen poder liberatorio y pleno valor probatorio.

No obstante lo anterior, es del caso advertir que en el evento de firmarse y ratificarse un finiquito, a partir de la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.631, sin haberse acreditado el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, dicho documento, como también el término del contrato, adolecerían de un vicio de nulidad por omisión de un requisito o formalidad necesario para la validez de dichos actos, por cuanto, como ya se ha expresado, es de la esencia del despido informar al trabajador sobre el estado de pago de las cotizaciones previsionales y adjuntar, además, los comprobantes que justifiquen su íntegro pago, acorde con lo ordenado por el inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo.

En efecto, conforme al inciso 1º del artículo 1681, del Código Civil *"Es nulo todo acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto o contrato, según su especie y la calidad o estado de las partes"*.

Por su parte, de los artículos 1683 y 1684 del mismo Código Civil la nulidad requiere ser declarada de modo expreso, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia.

De lo expuesto precedentemente se sigue que esta Dirección carece de competencia para declarar la nulidad del despido y del correspondiente finiquito debidamente ratificado ante un ministro de fe.

Ahora bien, el trabajador que se encuentre en la situación descrita en párrafos anteriores, deberá reclamar la nulidad del despido por infracción del inciso 5º del

artículo 162 y, por ende, del correspondiente finiquito, en los términos que se consignan en el nuevo inciso 3º del artículo 480 del Código del Trabajo, que al efecto dispone:

"Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios".

Finalmente, en relación a esta materia cabe hacer presente que esta Dirección con el objeto de dar cumplimiento a las nuevas exigencias establecidas en la Ley Nº 19.631, impartirá instrucciones a las Inspecciones del Trabajo, a fin de que éstas en el acto de ratificación de los finiquitos exijan que el empleador acredite el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideración expuestas cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) A contar de la fecha de entrada en vigencia de la Ley Nº 19.631, el empleador para poner término al contrato de trabajo de un dependiente por las causales de los Nºs 4, 5 y 6 del artículo 159 y por alguna de las previstas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo, debe cumplir previamente con la obligación de acreditar el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido.

2) El término del contrato de trabajo sin sujeción a la obligación de pago consignada en el inciso 1º del artículo 162 del Código del Trabajo mantiene vigente la relación laboral, únicamente, para efectos remuneratorios, en los términos del inciso 7º del mismo artículo.

3) Durante el período comprendido entre el término de la relación laboral y el envío de la comunicación de pago de las cotizaciones previsionales, el empleador se encuentra obligado a continuar pagando todos los beneficios en dinero o en especies a que tenía derecho el trabajador al momento de la terminación del contrato.

4) Resulta jurídicamente procedente que el empleador que ha puesto término al contrato de trabajo de un dependiente con infracción a las normas establecidas en la ley Nº 19.631, convenga con éste dejar sin efecto dicho despido.

5) El sentido y alcance del nuevo inciso 6º el artículo 162 del Código del Trabajo es el señalado en el cuerpo del presente informe.

6) Las facultades que la Ley Nº 19.631, otorga a las Inspecciones del Trabajo en materia laboral y previsional son las indicadas en este oficio.

7) Corresponde a los Tribunales de Justicia declarar la nulidad del despido y del correspondiente finiquito cuando no se ha acreditado el pago de las respectivas cotizaciones previsionales al momento de la terminación del contrato.

Saluda a Ud.



IVS/MCST/sda

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo