



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES
E INFORMES EN DERECHO
K. s/k (220) 2015

90 años

ORD.: 6005 / 074

MAT.:

1.- Resulta jurídicamente procedente que una organización sindical pueda modificar su naturaleza jurídica durante el período que dispone para subsanar o conformar sus estatutos, a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo, máxime si se considera que las observaciones efectuadas, no afectan los actos válidamente celebrados por su directorio en el tiempo intermedio.

2.- El legislador, no consideró, en caso alguno, dentro de los procedimientos contenidos en el Libro IV del Código del Trabajo, otros actores que los que allí expresamente se señalan reiteradamente en los distintos artículos que lo componen, lo que lleva a concluir que aquellas organizaciones constituidas a la luz del artículo 216 del mismo texto legal, que no corresponden a ninguno de los tipos de sindicato base expresamente mencionadas en el mismo, no podrían negociar colectivamente como tales a la luz de estas normas.

No obstante lo anterior, a juicio de esta Dirección, teniendo en cuenta los convenios internacionales de la OIT N°s 87 y 98, ratificados por nuestro país, las organizaciones en comento estarían habilitadas para negociar colectivamente, de común acuerdo con la contraparte, para lo cual podrían, si lo estiman necesario, establecer normas de procedimiento acorde a sus necesidades o bien negociar en los términos del artículo 314 del Código del Trabajo.

Ahora bien, de considerarse que todas las empresas de las cuales son dependientes los integrantes de dicha organización constituyen un solo empleador, se deberá estar a lo dispuesto en el inciso octavo del artículo 3° del Código del Trabajo.

3.- Los directores de un sindicato del tipo "otros", tendrán derecho a invocar el derecho a fuero, permisos sindicales y licencias frente a sus respectivos empleadores, con las

17 NOV 2015

limitaciones expuestas en el cuerpo del presente informe.

4.- Los trabajadores independientes, podrán hacer valer el derecho a fuero y permisos sindicales, en el supuesto que inicien una relación laboral con posterioridad a su elección como dirigente sindical, en los términos expuestos en el cuerpo del presente ordinario.

ANT.: 1) Instrucciones de 24.03.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derechos.
2) Pase N° 29 de 28.01.2015, de Jefa del Departamento de Relaciones Laborales.

FUENTES: Artículo 19 N° 16 y 19, Constitución Política de la República; Artículos 3°, inciso 8°; 222, inciso 2°; 223 inciso 2°; 235, inciso 3°; 238, inciso 1°; 243, inciso 1°; 249; 315; 334, todos del Código del Trabajo.

CONCORDANCIAS: Dictamen N° 3644/188 de 05.11.2002, N° 391/8 de 23.01.2003, Memorándum N° 176 de 05.12.2006, del Departamento Jurídico.

SANTIAGO,

17 NOV 2015

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Mediante pase del antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección, relativo a las siguientes materias:

1) Si resulta procedente que un sindicato de empresa o establecimiento, respecto del cual se ha detectado u observado que no cumple el quórum de constitución, pueda transformarse en una organización del tipo "otros", en los términos de la doctrina de esta Dirección, contenida en dictamen N° 3644/188 de 05.11.2002, agrupando a un estamento de trabajadores de la empresa base de ella. De ser ello procedente, si es posible que dicha modificación tenga lugar durante el período de 60 días que la organización dispone para reclamar de las observaciones.

2) Si resulta procedente que de constituirse un sindicato conforme a criterios territoriales o según el oficio desempeñado por los trabajadores, dependientes de un mismo empleador, dicha organización pueda negociar colectivamente conforme al artículo 315 del Código del Trabajo.

3) Si resulta procedente que los dirigentes de un sindicato del tipo "otros", constituido conforme a criterios territoriales o por el oficio que desempeñan sus afiliados, dependientes de un mismo empleador, puedan hacer valer el derecho a fuero, permisos y licencias frente a su respectivo empleador.

4) Si resulta procedente que los dirigentes de un sindicato constituido conforme al concepto "otros" utilizado por el artículo 216 del Código del Trabajo, que agrupe a trabajadores de diferentes empleadores no relacionados, puedan invocar sus derechos y prerrogativas frente a sus respectivos empleadores.

5) Si resulta procedente que los trabajadores afiliados a un sindicato constituido de acuerdo con el término "otros" contenido en el artículo 216 del Código del Trabajo, que agrupe a trabajadores de diferentes empleadores no relacionados, pueda negociar conforme al artículo 334 y siguientes del Código del Trabajo, o de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 314 del mismo cuerpo normativo.

6) Establecer si al constituirse un sindicato del tipo "otros", integrado por trabajadores dependientes e independientes, siendo elegido como dirigente un trabajador independiente, podrá éste gozar del derecho a fuero y permisos en el evento que su calidad jurídica cambie a trabajador dependiente.

Al respecto, cumplo con informar a Ud., lo siguiente:

1) En relación con la primera pregunta planteada, cabe señalar que el ordenamiento jurídico laboral reconoce plenamente el principio de libertad sindical, elevado a rango constitucional, del cual emanan derechos como la libertad de constitución, libertad de afiliación, libertad de reglamentación, libertad de disolución.

En este sentido, la Dirección del Trabajo mediante ordinario N° 3644/188 de 05.11.2002, ha precisado que la libertad sindical se manifiesta, *"a vía ejemplar, en la circunstancia de que las organizaciones sindicales pueden, libremente, redactar sus estatutos con la sola limitación de ajustarse a las disposiciones legales que regulan la materia y proceder de la misma manera a su modificación"*.

Agrega el referido pronunciamiento, *"que la ley no ha formulado prohibición alguna sobre el particular, de manera que las organizaciones sindicales pueden cambiar sin limitaciones, por la vía de reforma de sus estatutos su naturaleza, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico prescribe al efecto"*.

Asimismo, este Servicio ha concluido que la modificación de estatutos acordada por la asamblea de un sindicato, para transformarse en un sindicato de distinta naturaleza, no implica el nacimiento de un nuevo sindicato, manteniéndose vigentes sus estatutos acorde con las rectificaciones introducidas a los mismos.

Por consiguiente, a la luz del principio de libertad sindical, nada obsta que una organización sindical pueda, mediante modificación de sus estatutos, transformarse en un sindicato de distinta naturaleza, e incluso del tipo "otros", lo anterior, en la medida que dicha modificación se ajuste a las disposiciones legales.

Ahora bien, precisado lo anterior, cabe determinar si la referida modificación puede tener lugar durante el período de sesenta días que la organización dispone para reclamar de las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo.

Al respecto, cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 222, inciso 2° del Código del Trabajo, el sindicato adquiere personalidad jurídica desde el momento en que el directorio sindical deposita en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el ministro de fe actuante. Cumplido lo anterior, la Inspección del Trabajo procederá a inscribir los estatutos en el registro de sindicatos.

A su vez, conforme a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 223 del mismo cuerpo normativo, la Inspección del Trabajo, se encuentra facultada para, en un plazo de noventa días contados desde que se hubiere efectuado el depósito y registro correspondiente, formular observaciones a la constitución del sindicato

respecto del incumplimiento de algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito en el Código del Trabajo.

Por su parte, el inciso 3° del citado artículo 223, establece que la organización afectada por las observaciones formuladas, tiene un plazo de sesenta días, contados desde la notificación, para subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo o, dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el sólo ministerio de la ley.

En este orden de ideas, la doctrina de esta Dirección, contenida en dictamen N° 391/8 de 23.01.2003, interpretando las citadas disposiciones legales, ha concluido que existe un período de 150 días, o superior si se reclama ante el Tribunal, durante los cuales los estatutos de la organización respectiva pueden sufrir modificaciones o incluso, si transcurrido dicho período y el sindicato no ha efectuado las enmiendas correspondientes o los errores u omisiones son de tal magnitud que no es posible solucionarlos, pierda por el sólo ministerio de la ley su personalidad jurídica.

De esta forma, teniendo en consideración las normas y doctrina invocada, forzoso resulta concluir que resulta jurídicamente procedente que una organización sindical pueda modificar su naturaleza jurídica, durante el período que dispone para subsanar o conformar sus estatutos, a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo, máxime si se considera que las observaciones efectuadas por la respectiva Inspección, no afectan los actos válidamente celebrados por su directorio en el tiempo intermedio.

2) En lo que respecta a la segunda y quinta pregunta formulada, esto es, si resulta procedente que de constituirse un sindicato conforme a criterios territoriales o según el oficio desempeñado por los trabajadores, dependientes de un mismo empleador o que agrupe a trabajadores de diferentes empleadores no relacionados, dicha organización pueda negociar colectivamente conforme al artículo 315 del Código del Trabajo, o en los términos de los artículos 314 o 334 y siguientes del mismo cuerpo normativo, cumpla con informar, que conforme con lo dispuesto en las normas contenidas en el libro IV del Código del Trabajo, que rigen la negociación colectiva reglada ésta puede tener lugar por empresa o en más de una de ellas. En este último caso sólo puede operar por acuerdo entre las partes.

Ahora bien, la negociación por empresa tiene como sujetos activos al empleador individualmente y el sindicato de empresa o grupos de trabajadores unidos para este efecto.

Por su parte, la negociación en los términos del artículo 334 y siguientes del Código del Trabajo, tiene como interlocutores varios empleadores y dependientes que prestan servicios para aquellos. En este caso, la representación de los trabajadores está entregada a las organizaciones sindicales a que pertenezcan, sean de base o de grado superior. Cabe señalar que en este tipo de negociación colectiva no están considerados los grupos de trabajadores como contraparte negociadora.

Como es posible advertir, el legislador no consideró, en caso alguno, dentro de los procedimientos contenidos en el Libro IV del Código del Trabajo, otros actores que los que allí expresamente se señalan reiteradamente en los distintos artículos que lo componen, lo que lleva a concluir que aquellas organizaciones constituidas a la luz del artículo 216 del mismo texto legal que no corresponden a ninguno de los tipos de sindicato base expresamente mencionadas en el mismo, no podrían negociar colectivamente como tales a la luz de éstas normas.

La conclusión anterior no impide que los trabajadores afiliados a ellas para negociar colectivamente de acuerdo a la normativa vigente, puedan organizarse como grupo de trabajadores o actuar como adherentes en algún proceso que se lleve a efecto dentro de la empresa.

Asimismo, cabe agregar que a juicio de esta Dirección, teniendo en cuenta los convenios internacionales de la OIT N°s 87 y 98, ratificados por nuestro país, las organizaciones en comento estarían habilitadas para negociar colectivamente, de común acuerdo con la contraparte, para lo cual podrían, si lo estiman necesario, establecer normas de procedimiento acorde a sus necesidades o bien negociar en los términos del artículo 314 del Código del Trabajo, el cual prescribe:

“Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva regalada, en cualquier momento y sin restricción de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado”.

De la lectura del precepto legal antes transcrito, se colige que el legislador no distingue respecto del tipo de organización sindical que podrá negociar de manera no reglada, por lo que dando aplicación a la regla de interpretación de la ley denominada “de la no distinción” que se expresa en el aforismo jurídico que reza “donde la ley no distingue, no es lícito al intérprete distinguir”, necesariamente se deberá llegar a la señalada conclusión.

No obstante lo anterior, de considerarse que todas las empresas de las cuales son dependientes los integrantes de dicha organización, constituyen un solo empleador, debe estarse a lo dispuesto en el inciso octavo del artículo 3° del Código del Trabajo, disposición legal que prescribe:

“Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código”.

Del análisis de la disposición legal antes citada, se deduce que los trabajadores de un conjunto de empresas que en virtud de una sentencia judicial han sido declaradas como un solo empleador, podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o bien mantener la organización constituida con anterioridad a la resolución judicial que declaró la existencia de empleador único.

Se colige, además, que el conjunto de empresas que han sido declaradas empleador único se encuentran obligadas a negociar con los sindicatos interempresas, en la medida que los socios de estas organizaciones sean exclusivamente trabajadores de alguna o de la totalidad de las empresas respecto de las que ha recaído dicha declaración judicial.

3.- Respecto de la tercera y cuarta pregunta planteada, esto es, por una parte, si resulta procedente que los dirigentes de un sindicato del tipo “otros”, constituido conforme a criterios territoriales o por el oficio que desempeñan sus afiliados, dependientes de un mismo empleador, puedan hacer valer el derecho a fuero, permisos y licencias frente a su respectivo empleador y, por otra, si resulta procedente que los dirigentes de un sindicato constituido conforme al concepto “otros” utilizado por el artículo 216 del Código del Trabajo, que agrupe a trabajadores de diferentes empleadores no relacionados, puedan invocar sus derechos y prerrogativas

frente a sus respectivos empleadores, cabe señalar que el artículo 238 del Código del Trabajo, en su inciso primero, dispone:

“Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquel en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla”.

De la norma legal preinserta, se infiere que los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que reúnan los requisitos para ser elegidos directores sindicales gozarán del fuero previsto en el artículo 243, inciso 1° del Código del Trabajo, desde la comunicación por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo, que realice el directorio en ejercicio de la fecha en que se realizará la elección respectiva y hasta la realización de la misma. Si la elección se postergare, el goce del fuero a que se ha hecho referencia cesará el día primitivamente fijado para su celebración.

Por su parte, el artículo 243 del Código del Trabajo, en su inciso primero, prescribe:

“Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa”.

Del análisis del precepto legal transcrito, posible es concluir que los directores sindicales gozarán de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente o por término de la empresa.

A su vez, el artículo 249 del mismo cuerpo normativo, establece:

“Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

“El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador”.

“Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores”.

“El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso”.

“Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes”.

De la norma transcrita se infiere, en lo pertinente, que el permiso sindical constituye un derecho establecido por ley para los directores sindicales y, consecuentemente, otorgarlos en tiempo y forma constituye una obligación para el empleador.

El objeto del permiso sindical, consiste en otorgar al director la posibilidad de efectuar tareas vinculadas a su cargo durante la jornada de trabajo, pudiendo realizarlas fuera del lugar en que debe desarrollar las labores contratadas.

Ahora bien, de la lectura de los preceptos legales precedentemente transcritos y comentados, posible es concluir que, el legislador ha otorgado, sin distingo alguno, las prerrogativas de fuero y permisos sindicales a todos los directores sindicales, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, salvo las excepciones señaladas en la misma norma.

En efecto, cuando el legislador ha querido distinguir respecto del goce de una prerrogativa lo ha hecho expresamente, tal es el caso de la norma contenida en el artículo 238 del Código del Trabajo, norma de carácter imperativo, que establece que sólo gozan de fuero de constitución los trabajadores que constituyen un sindicato de empresa, interempresa y los trabajadores transitorios y eventuales, lo que no ocurre en el caso en estudio, donde la ley no distingue. De suerte que, aplicando el argumento de no distinción, que se expresa en el adagio jurídico “donde la ley no distingue, tampoco nosotros debemos distinguir”, se debe colegir en los mismos términos señalados en los párrafos anteriores.

Lo anterior, puesto que tales prerrogativas constituyen una de las formas más importante de tutela de la libertad sindical, garantizada por la Constitución Política de la República, en sus artículos 19 N° 16 y 19, y los convenios N°s 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ambos ratificados por Chile, toda vez que, por una parte, se busca posibilitar la absoluta libertad de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos, precaviendo cualquier represalia por parte del empleador y, por otra, fomentar la actividad sindical a través de la posibilidad de que los directores sindicales puedan abocarse al desempeño de su labor de dirigentes.

Sin perjuicio de lo anterior, la circunstancia que tales prerrogativas resulten aplicables a todos los dirigentes sindicales, éstas tendrán como límite la norma contenida en el inciso 3° del artículo 235, del Código del Trabajo, esto es, que se aplicarán a las más altas mayorías según la tabla contenida en la misma disposición.

En consecuencia, los directores de un sindicato del tipo “otros”, tendrán derecho a invocar el derecho a fuero, permisos sindicales y licencias frente a sus respectivos empleadores, con las limitaciones expuestas en el cuerpo del presente informe.

La conclusión anterior guarda armonía con lo resuelto en el referido ordinario N° 3644/188 de 05.11.2002, emanado de la Dirección del Trabajo, mediante el cual se concluyó que la base de una organización sindical constituida como sindicato de empresas relacionadas o de holding de empresas, está dada por las empresas vinculadas o relacionadas respecto de las cuales ostentan la

calidad de trabajadores los afiliados a dicha organización, atendido lo cual los directores sindicales respectivos sólo tienen derecho a invocar el fuero frente a cada una de las empresas que conforman dicho holding.

4.- Finalmente, en relación a la consulta de establecer si al constituirse un sindicato del tipo "otros", integrado por trabajadores dependientes e independientes y es elegido como dirigente un trabajador independiente, podrá gozar del derecho a fuero y permisos en el evento que su calidad jurídica cambie a trabajador dependiente. Cabe hacer presente, tal como fue expuesto en párrafos precedentes, que tanto el artículo 243 del Código del Trabajo, que regula el derecho a fuero que detentan los dirigentes sindicales, como el artículo 249 del mismo cuerpo normativo, que regula los permisos que gozan los dirigentes sindicales para el ejercicio de su cargo, no distinguen respecto del tipo de organización de que se trate para otorgar dichas prerrogativas.

De esta suerte, los trabajadores independientes, podrán hacer valer dichas prerrogativas, en el supuesto que, inicien una relación laboral con posterioridad a su elección como dirigente sindical, en cuyo caso habrá que distinguir si la relación laboral que se origina con posterioridad a su elección es respecto de una empresa ajena a aquellas a las que pertenecen los trabajadores que conforman la base de dicha organización o con una de éstas.

En el primer caso, esto es, cuando la relación laboral se da con una empresa ajena, en opinión de esta Dirección, no regiría el fuero, toda vez que el dirigente lo habría obtenido en relación a una organización sindical cuya base no comprende la empresa de su actual contratación.

En cambio, si aquél es contratado por una de las empresas a que pertenecen los trabajadores que conforman la base de la organización el fuero y permisos regirán, de manera que el nuevo empleador, deberá reconocer y garantizar tales prerrogativas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que

1.- Resulta jurídicamente procedente que una organización sindical pueda modificar su naturaleza jurídica durante el período que dispone para subsanar o conformar sus estatutos, a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo, máxime si se considera que las observaciones efectuadas, no afectan los actos válidamente celebrados por su directorio en el tiempo intermedio.

2.- El legislador, no consideró, en caso alguno, dentro de los procedimientos contenidos en el Libro IV del Código del Trabajo, otros actores que los que allí expresamente se señalan reiteradamente en los distintos artículos que lo componen, lo que lleva a concluir que aquellas organizaciones constituidas a la luz del artículo 216 del mismo texto legal, que no corresponden a ninguno de los tipos de sindicato base expresamente mencionadas en el mismo, no podrían negociar colectivamente como tales a la luz de éstas normas.

No obstante lo anterior, a juicio de esta Dirección, teniendo en cuenta los convenios internacionales de la OIT N°s 87 y 98, ratificados por nuestro país, las organizaciones en comento estarían habilitadas para negociar colectivamente, de común acuerdo con la contraparte, para lo cual podrían, si lo estiman necesario, establecer normas de procedimiento acorde a sus necesidades o bien negociar en los términos del artículo 314 del Código del Trabajo.

Ahora bien, de considerarse que todas las empresas de las cuales son dependientes los integrantes de dicha organización constituyen un solo empleador, se deberá estar a lo dispuesto en el inciso octavo del artículo 3° del Código del Trabajo.

3.- Los directores de un sindicato del tipo "otros", tendrán derecho a invocar el derecho a fuero, permisos sindicales y licencias frente a sus respectivos empleadores, con las limitaciones expuestas en el cuerpo del presente informe.

4.- Los trabajadores independientes, podrán hacer valer el derecho a fuero y permisos sindicales, en el supuesto que, inicien una relación laboral con posterioridad a su elección como dirigente sindical, en los términos expuestos en el cuerpo del presente ordinario.

Saluda a Ud.



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



JFCC/RGR/ACG
Distribución:

- Jurídico – Partes – Control
- Divisiones D.T.
- Subdirector – U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo.