



DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCION DEL TRABAJO
K7481(1735)16

ORD. : 6121 / 0098 /

- MAT.:**
- 1.- El funcionario afecto a la ley 19.378 debe solicitar expresamente la acumulación de feriado para el año siguiente.
 - 2.- No resulta jurídicamente procedente la contratación a honorarios de un funcionario de la atención primaria de la salud municipal que ya se encuentra afecto a la ley 19.378 por cuanto ello constituye doble contratación.
 - 3.- Se complementa doctrina contenida en el dictamen N° 5309/98 de 31.12.08 en el sentido que indica.
 - 4.- Para que el personal afecto a la ley 19.378 pueda desempeñar funciones diferentes a las del cargo para el que fue contratado debe primeramente cesar en el cargo que actualmente está sirviendo por alguna de las causales contempladas en el artículo 48 de la ley 19.378.
 - 5.- La figura jurídica de la cláusula tácita no resulta aplicable al personal afecto a la ley 19.378.
 - 6.- El concurso interno ordenado por ley 20.858 debe evaluar a los funcionarios postulantes según se expone en el presente dictamen.
 - 7.- El personal afecto a la ley 19.378 puede trabajar como jornada extraordinaria en días domingos y festivos, en los términos expuestos en el presente dictamen.
 - 8.- No resulta jurídicamente procedente el otorgamiento de un día o medio día libre en el caso del día de cumpleaños del funcionario de la atención primaria de salud municipal por no estar contemplado ese beneficio en la normativa que regula a este tipo de personal.
 - 9.- La renovación de un contrato de plazo fijo en el sistema de atención primaria de salud municipal puede ser por un año o un período inferior a éste.
 - 10.- Para cambiar o subir de categoría en el sistema de atención primaria de salud

necesariamente deberá convocarse a concurso público de antecedentes y solamente en el evento que existan horas vacantes en la dotación para ingresar a la respectiva categoría y siempre que el funcionario satisfaga los requisitos exigidos por la ley para acceder a ella, salvo la situación excepcional de traspaso de categoría que regula la ley 20.858.

ANT.: 1) Pase N° 1552 de 10.11.16 del Sr. Director del Trabajo (S).

2) Ordinario N° 886 de 01.07.16 de la Sra. Inspectora Comunal del Trabajo Norte-Chacabuco.

3) Presentación de 24.06.16 de Asociación de Funcionarios de la Salud Esmeralda y Otros.

FUENTES: Artículos 15, 18, 32 y 35 ley 19.378. Artículos 1° y 2° ley 20.858.

SANTIAGO,

28 DIC 2016

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : SRES. ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE LA SALUD
ESMERALDA Y OTROS DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL DE
DESARROLLO SOCIAL, EDUCACIÓN Y SALUD DE COLINA
AV. CONCEPCIÓN N° 52
COLINA**

Mediante presentación del antecedente 3), Uds. solicitan, pronunciamiento sobre diversas materias de la ley 19.378.

Al respecto, cumpro con informar a Uds. lo siguiente:

1.- En relación a su primera consulta, referida a si se pierde el feriado del año anterior por no haber hecho uso del mismo atendida la circunstancia de encontrarse haciendo uso de licencia médica, lo que le impidió efectuar el trámite de acumulación para el año siguiente, si en este caso existe un traspaso automático para el año siguiente o si esto queda a criterio del empleador, cabe señalar que el inciso 7° del artículo 18 de la ley 19.378, dispone:

“Cuando las necesidades del establecimiento lo requieran, el Director podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario pidiere expresamente, hacer uso conjunto de su feriado con el que le correspondiere al año siguiente. Sin embargo, no podrá acumularse más de dos períodos consecutivos de feriado.”

De la norma antes transcrita se colige, en lo pertinente a su consulta, que la ley establece determinadas condiciones para permitir la acumulación de feriado, a saber, debe ser solicitado expresamente por el funcionario y que no se acumulen más de dos períodos de feriado.

Ahora bien, el funcionario es quien debe pedir expresamente la acumulación de feriado, sin efectuar distingos la norma respecto de aquellos trabajadores que estén haciendo uso de licencia médica respecto de los que no lo están.

Por consiguiente, la sola circunstancia de estar haciendo uso de licencia médica no puede significar la acumulación automática del feriado del respectivo funcionario para el año siguiente, por requerir la normativa una petición expresa del funcionario.

En efecto, la acumulación de feriado es una situación excepcional, y como tal, de interpretación restrictiva, no pudiendo esta Dirección conceder beneficios que la ley no otorga, más aún, si existen otras posibilidades distintas de la petición presencial para poder presentar dicha solicitud, por ejemplo, mediante un correo electrónico, atendida la circunstancia que la ley no limita la petición a su presentación de forma personal.

Lo anterior se encuentra conforme con la reiterada doctrina de este Servicio en relación a la improcedencia de pago de feriado proporcional a este tipo de personal, en cuya virtud el no uso del feriado dentro del respectivo período implica la preclusión del mismo.

2.- En relación a su segunda consulta, referida a la contratación de un mismo funcionario por parte de la Corporación según el Estatuto de Salud y además a honorarios, y si, de ser esto procedente, se debe establecer un anexo de contrato, cabe señalar que si bien este Servicio ha manifestado, mediante dictamen N° 5873/388, de 30.11.98, que se permite la contratación a honorarios en el sistema de atención primaria de salud municipal, siempre que se trate de labores accidentales y no habituales, también ha señalado que no corresponde utilizar la contratación a honorarios respecto de un funcionario que esté vinculado en el marco de la ley 19.378, toda vez que ello constituiría una doble contratación. Así se ha pronunciado este Servicio mediante dictamen N° 2945/139, de 02.08.01.

Cabe tener en consideración sobre este particular, además, que mediante dictamen N° 3993/161, de 31.08.04, numeral 2), los dependientes que cumplen funciones propias y habituales de atención primaria de salud municipal deben realizar esas labores a través de alguna de las modalidades contractuales del artículo 14 de la ley 19.378 y no mediante contrato de honorarios.

En cuanto al tope de horas diarias de trabajo el artículo 15, inciso 1°, de la ley 19.378 señala que la jornada ordinaria de trabajo del personal afecto a esta ley será de cuarenta y cuatro horas semanales, y que se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y las 20 horas, con tope de 9 horas diarias. Esta distribución no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, deba cumplirse fuera de los horarios precitados sujetándose, a dichos efectos, a la modalidad de distribución que hubieren pactado en sus respectivos contratos.

Por último, respecto de la posibilidad de que las labores desempeñadas mediante el contrato de honorarios sean desempeñadas como horas extraordinarias, cabría precisar que, en el sistema de salud primaria

municipal sólo procede el trabajo extraordinario cuando concurren los siguientes requisitos copulativos:

1.- Que se trate de jornada laborada solamente por razones extraordinarias de funcionamiento o por tareas impostergables, y

2.- Que se cumpla fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria, o a continuación de la jornada ordinaria o de la que exceda de la jornada ordinaria.

Ahora bien, esta Dirección ha señalado, en lo pertinente, mediante dictamen N° 644/43, de 05.02.04, que funciones como la atención de urgencia y planes complementarios de atención primaria de salud no pueden considerarse como actividades extraordinarias o impostergables propias de la jornada extraordinaria, sino que deben realizarse como actividades recurrentes del sistema y que las respectivas entidades administradoras deben cubrir a través de la contratación de personal por alguna de las modalidades que permite el artículo 14 de la ley 19.378.

3.- En relación a su tercera consulta referida al tiempo de colación cabe señalar que la primera parte del inciso 1° del artículo 15 de la ley 19.378 establece que la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales y que se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y las 20 horas, con tope de 9 horas diarias.

De acuerdo con la norma mencionada, la jornada del personal de salud primaria municipal debe cumplirse en horario "diurno y continuo", expresión que implica necesariamente la idea de una jornada única, y por tanto, sin interrupción, de manera que se mantenga la atención permanente de los usuarios dentro de los horarios antes señalados. Así se ha pronunciado esta Dirección mediante dictamen N° 5309/98, de 31.12.08.

Sin embargo, un nuevo estudio de los antecedentes ha permitido considerar la necesidad de complementar el pronunciamiento antes citado en el sentido de señalar que las conclusiones anteriores no pueden significar la inexistencia del derecho a descanso de colación para este tipo de personal.

De este modo, procedería el descanso para colación por aplicación supletoria de la ley 18.883, y consecuentemente, del Decreto N° 1897, de 1965, del Ministerio del Interior, que reglamenta la implantación de la jornada única o continua de trabajo.

Ahora bien, el mantenimiento de una atención permanente a los usuarios corresponde a una materia propia de la autoridad de salud, sin que competa a este Servicio pronunciarse sobre este particular ni sobre las medidas que corresponda adoptar al respecto.

En cuanto a la posibilidad de que el derecho a horario destinado a colación se otorgue como una cláusula tácita debe estarse a lo informado en el punto N° 5 del presente oficio, según el cual en el sistema de atención primaria de salud no procede la figura de la cláusula tácita.

En cuanto a la posibilidad de que el empleador esté obligado a mantener un casino, cabe señalar que la normativa vigente no contempla tal obligación.

4. En relación a su cuarta consulta referida a si respecto del personal de las categorías e) y f) del artículo 5°, que está contratado para realizar determinadas funciones, se los puede obligar a realizar otras labores

distintas de las señaladas en su contrato de trabajo, cabe señalar que los funcionarios afectos a la ley 19.378 deben realizar las funciones que sean propias del cargo en el que están contratados. Por consiguiente, para desempeñar un cargo distinto debe primeramente cesar en el cargo que está actualmente sirviendo por alguna de las causales que contempla el artículo 48 de esta normativa. Lo antes señalado cobra aún mayor relevancia si se tiene en consideración que el personal de que se trata puede ser objeto de responsabilidad administrativa e incluso de tipo penal, a lo que se ve más expuesto si se les obliga a realizar funciones para las que no han sido contratados y para las que incluso pueden no estar suficientemente capacitados y que, como ustedes señalan, puede significarles el sufrir por ello un accidente laboral.

5.- En relación a su consulta referida a la procedencia de considerar la doctrina sobre cláusulas tácitas respecto del otorgamiento de determinados días libres al personal afecto al estatuto de atención primaria de salud municipal, cabe señalar, de acuerdo a la reiterada doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 625/36, de 28.02.02, la figura jurídica de la cláusula tácita es propia de un contrato consensual y no resulta aplicable a los derechos y beneficios del personal por el que se consulta, el cual se rige por la ley 19.378 y sus Reglamentos, no resultando procedente el otorgamiento de beneficios por esta vía a este tipo de personal.

6.- En relación a sus consultas sobre el concurso interno ordenado por la ley 20.858 cabe señalar que los incisos 1°, 3° y final del artículo 2° de la ley 20.858 dispone:

“Las entidades administradoras de salud municipal que, a la fecha de publicación de esta ley, tengan un porcentaje superior al veinte por ciento de su dotación en calidad de contratados a plazo fijo, deberán llamar a concurso interno para incorporarlos a dicha dotación en calidad de contratados indefinidos, con el fin de ajustarse a lo estipulado en el artículo 14 de la ley N° 19.378, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal. Este concurso deberá ser transparente tanto en sus bases como en sus resultados y estar resuelto previo a la fijación de la dotación comunal de salud del año 2016.

“Las entidades administradoras fijarán las bases de los concursos, resguardando que en los procesos exista un carácter técnico, objetividad y transparencia, y que se determinen como criterios objetivos de calificación de los postulantes la experiencia y la capacitación.

“En caso de producirse empates en el concurso interno los funcionarios serán elegidos conforme a los siguientes criterios: en primer término, se seleccionará a los funcionarios que estén desempeñando las funciones del cargo a que postulan; en segundo término, se seleccionará aquellos que tengan una mayor antigüedad en la dotación de atención primaria de salud de la comuna. En caso de mantenerse la igualdad, se considerará la mayor antigüedad en la atención primaria de salud municipal.”

De la norma antes transcrita, se desprende, en lo pertinente a su consulta respecto de la forma de conformar la comisión de concursos, que la ley 20858 no regula de manera particular la forma de hacerlo, no resultando tampoco aplicables en la especie las normas contenidas en el artículo 31 y siguientes de la ley 19.378, por estar ellas referidas a los concursos públicos de antecedentes, de suerte tal que para esos efectos deberán cumplirse los requisitos específicos señalados por la ley en estudio, esto es, se deberá resguardar que en el respectivo proceso concursal exista un carácter técnico, que éste sea objetivo y transparente.

En cuanto a su consulta sobre la posibilidad de que funcionarios que participen de la comisión antes señalada sean, a su vez, también postulantes del procedimiento concursal, cabe señalar que tal circunstancia atentaría contra la objetividad que exige la normativa en estudio, transgrediéndose con ello la igualdad de trato que deben tener todos los postulantes del concurso.

En cuanto a su consulta sobre la posibilidad de participar ustedes como dirigentes de asociación en la formulación de preguntas y en la determinación de los factores que deben tener un mayor puntaje cabe señalar que, como ya se manifestó, no resultan aplicables en la especie las **normas generales referidas a los concursos públicos, de suerte tal que, no se ve inconveniente para que la respectiva directiva de la Asociación de Funcionarios pueda participar en alguna de las etapas del mismo, en la medida que se dé cumplimiento a los requisitos de objetividad y transparencia exigidos por la ley.**

En relación a su consulta respecto de la orientación que debe tener la respectiva pauta de evaluación, sobre cuál es la importancia de la experiencia y de las calificaciones de los funcionarios y si se podría dar mayor relevancia a la experiencia y calificación de los funcionarios respecto de otros factores, es importante señalar que este tipo especial de concurso consideró como únicos criterios de calificación de los postulantes la experiencia y la capacitación, de manera que la pauta de evaluación deberá estar referida a estos dos elementos y excluir cualquier otro elemento adicional por no estar expresamente contemplado por la ley.

7.- En relación a la posibilidad de que el jefe directo obligue al funcionario afecto a la ley 19378 a realizar su trabajo en días domingos y festivos, cabe precisar, en primer término, que como ya se señaló, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 15 de la ley 19.378, la jornada ordinaria de trabajo del personal en estudio será de cuarenta y cuatro horas semanales. Se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y 20 horas, con tope de 9 horas diarias. Esta distribución no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, deba cumplirse fuera de los horarios precitados, sujetándose a dichos efectos, a la modalidad de distribución que hubiere pactado en sus respectivos contratos. No obstante, podrá contratarse personal con una jornada parcial de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la entidad administradora, en cuyo caso la remuneración será proporcional a la jornada contratada.

En este contexto, esta Dirección ha señalado mediante dictamen N° 3295/249, de 07.08.00, *"3) Las entidades administradoras de salud municipal están facultadas para distribuir la jornada ordinaria semanal por el sistema de turnos, pudiendo incluso adecuar el horario de trabajo según las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud."*

Por consiguiente, la distribución de la jornada puede comprender los días domingos y festivos, y el horario nocturno, atendidas las particulares características del servicio asistencial que caracteriza la atención primaria de salud, circunstancia que explica dicha facultad contemplada en el artículo antes citado, de suerte tal que, respecto de las horas extraordinarias se debe verificar si la jornada ordinaria del funcionario contempla o no el trabajo nocturno o en días sábados, domingos y festivos.

Efectuada esta precisión, cumplo con informarles que el artículo 63 de la ley 18.883, **Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales**, aplicable supletoriamente en virtud de lo dispuesto por el inciso 1°, del artículo 4° de la ley 19.378, señala que :

“El alcalde podrá ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábados, domingos y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables.”

De la norma precedentemente transcrita aparece que el Alcalde es quien está facultado para ordenar la realización de trabajos extraordinarios, cuando se cumplan las exigencias definidas por la ley.

Cabe señalar también que la normativa establece ciertas limitaciones respecto del trabajo extraordinario. En efecto, primeramente cabe tener en consideración que no se puede exigir el trabajo extraordinario ni en horario nocturno respecto de funcionarias embarazadas en virtud de lo dispuesto por el artículo 202 del Código del Trabajo, aplicable también a este tipo de personal.

Por otra parte, cabe también tener en consideración que en virtud de lo dispuesto por el artículo 15, inciso 4°, de la ley 19.378, el personal afecto a este estatuto, que esté contratado con una jornada parcial, no puede desempeñar horas extraordinarias, salvo que, en la respectiva categoría, el establecimiento no cuente con funcionarios con jornadas ordinarias, o de contar con ellos, no estén en condiciones de trabajar fuera del horario establecido.

En relación a la forma de pago de las horas extraordinarias cabe señalar que si la jornada ordinaria del funcionario no contempla el trabajo en días domingos y festivos, en cuanto a la forma de pago de las horas extraordinarias, en el evento que por razones de servicio se paguen y no se compensen con descansos complementarios, deben distinguirse las horas extraordinarias que han sido realizadas a continuación de la jornada de trabajo de aquellas que fueron efectuadas de noche, o en días sábados, domingos o festivos. En el caso de las horas laboradas a continuación de la jornada ordinaria deberán calcularse con un recargo del 25%, en tanto que las trabajadas en horario nocturno o en días sábado, domingos o festivos el recargo debe ser del 50%. Así lo ha señalado esta Dirección mediante dictamen N° 271/12, de 20.01.00.

En relación a su inquietud referida a si la negativa del funcionario a efectuar dicho trabajo extraordinario podría ser considerado como causal de despido, cabe señalar que este Servicio, de manera reiterada ha señalado, entre otros, mediante dictamen N° 2510/113, de 16.06.04, que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de término de un contrato de trabajo de un funcionario regido por la ley 19.378, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

En relación a quién debe fiscalizar la forma de pago de las horas extraordinarias de este tipo de personal, cabe señalar que ello le corresponde a esta Dirección.

8.- En relación a su consulta referida al otorgamiento de un día o medio día libre el día que corresponda al cumpleaños del funcionario cabe señalar que tal beneficio no se encuentra contemplado dentro de la normativa que regula al personal de atención primaria de la salud, por lo que no resulta jurídicamente procedente su otorgamiento.

9.- En relación a la duración de los contratos de plazo fijo que son renovados cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto por el inciso 3° del artículo 14 de la ley 19.378, el contrato de plazo fijo en el sistema de atención primaria de salud municipal es aquel que tiene una duración igual o inferior a un año calendario.

Por consiguiente, ya sea la primera contratación a plazo fijo como la renovación de éste, su duración será de un año o un período inferior a éste por disponerlo así expresamente la ley.

En cuanto a la posibilidad de existencia de una cláusula tácita en relación a la duración de las distintas renovaciones de contratos cabe estarse a lo ya señalado en el punto 5 del presente.

10.- En relación a su consulta referida a los cambios de categoría funcionaria cabe señalar que este Servicio, de forma reiterada, ha señalado, entre otros, mediante dictamen N° 5102/195, de 09.12.04, que *“para cambiar o subir de categoría necesariamente deberá convocarse a concurso público de antecedentes y solamente en el evento de que existan horas vacantes en la dotación para ingresar a la categoría respectiva y el funcionario satisface los requisitos exigidos por la ley para acceder a ella.”*

De esta manera no resulta jurídicamente procedente encasillar o clasificar automáticamente a un funcionario en una categoría superior por el solo hecho de obtener un determinado título profesional.

Sin perjuicio de lo anterior cabe consignar la situación especial contemplada por el artículo 1° de la ley 20.858, que prescribe:

“Los funcionarios administrativos de salud que, a la fecha de publicación de esta ley, estén clasificados en la categoría e) del artículo 5° de la ley N° 19.378, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y que, a dicha fecha o hasta el 31 de agosto de 2016, acrediten estar en posesión de un título de técnico de nivel superior, de aquellos a los que se refiere el artículo 54 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 2010, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370 con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, y que además realicen funciones pertinentes a la categoría en que se desempeñarán y a la formación por la que se les ha otorgado dicho título, pasarán por el solo ministerio de la ley a la categoría c) en la dotación del siguiente año. Para esto, mantendrán la naturaleza del contrato que tengan al momento del traspaso, previa resolución de la entidad administradora de salud municipal en que se desempeña el funcionario beneficiado que certifique el cumplimiento de estas condiciones. El Servicio de Salud competente podrá objetar dicha calificación si considera que no se ajusta a la normativa que la hace procedente.”

De la norma antes transcrita se desprende que los funcionarios que cumplan los requisitos señalados en la ley podrán ser traspasados, por el sólo ministerio de la ley, desde la categoría e) a la categoría c) del artículo 5° de la ley 19.378.

De esta manera, por regla general, no resulta jurídicamente procedente encasillar o clasificar automáticamente a un funcionario de la atención primaria de salud en una categoría superior por el sólo hecho de obtener un determinado título profesional, salvo la situación especial de los funcionarios de la categoría e), que cumplan con los requisitos exigidos por el artículo 1° de la ley 20.858, quienes pueden ser traspasados directamente a la categoría c).

En consecuencia, en mérito de las consideraciones expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas cumpla con informar a Uds. que:

1.- El funcionario afecto a la ley 19.378 debe solicitar expresamente la acumulación de feriado para el año siguiente.

2.- No resulta jurídicamente procedente la contratación a honorarios de un funcionario de la atención primaria de salud municipal que ya se encuentra contratado en el marco de la ley 19.378 por cuanto ello constituye doble contratación.

3.- Se complementa la doctrina contenida en dictamen N° 5309/98 de 31.12.08 en el sentido que se indica en el presente oficio.

4.- Para que el personal afecto a la ley 19.378 pueda desempeñar funciones diferentes a las del cargo para el que fue contratado debe primeramente cesar en el cargo que actualmente sirve por alguna de las causales señaladas en el artículo 48 de la ley 19.378.

5.- La figura jurídica de la cláusula tácita no resulta aplicable al personal afecto al estatuto de salud.

6.- El concurso interno ordenado por la ley 20.858 debe evaluar a los funcionarios postulantes según se expone en el presente dictamen.

7.- El personal afecto a la ley 19.378 puede laborar en días domingos y festivos en los términos expuestos en el presente dictamen.

8.- No resulta jurídicamente procedente el otorgamiento de un día o medio día libre en el caso del día del cumpleaños de un funcionario de la atención primaria de la salud municipal, por no estar contemplado tal beneficio en la normativa que regula a este tipo de personal.

9.- La renovación de un contrato de plazo fijo en el sistema de atención primaria de salud puede ser por un período de un año o inferior a éste.

10.- Para cambiar o subir de categoría en el sistema de atención primaria de salud municipal necesariamente deberá convocarse a concurso público de antecedentes y solamente en el evento que existan horas vacantes en la dotación para ingresar a la categoría respectiva y siempre que el funcionario satisfaga los requisitos exigidos por la ley para acceder a ella, salvo la situación excepcional de traspaso de categoría que regula la ley 20.858.

Saluda atentamente a Uds.,



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



JFCC/LEP/MSGC/msgc

- Jurídico
- Of. Partes
- Control
- Boletín
- Divisiones D.T.
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Subdirector
- Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social