



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E 37450 (1333) 2020
E 41652 (1464) 2020

DICTAMEN: 287 12

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Ley Nº 21.220.

RESUMEN:

1. La Ley Nº21.220 no resulta aplicable a los trabajadores que se desempeñan en jardines infantiles y salas cunas administrados en virtud de un convenio de transferencia de fondos y que prestaron el servicio educacional de forma remota por la emergencia sanitaria causada por el Covid-19.
2. Si existió acuerdo entre los trabajadores que se desempeñan en las oficinas centrales y regionales de Fundación Integra y su empleador en el sentido de prestar servicios a distancia o teletrabajo, y dicha modalidad se mantuvo después de la entrada en vigencia de la Ley Nº21.220, entonces esa prestación de servicios debe ajustarse a la normativa permanente que fijó el legislador para el trabajo a distancia o teletrabajo.
3. Si existió acuerdo entre los trabajadores que se desempeñan en la casa central de una corporación municipal y su empleador en el sentido de prestar servicios a distancia o teletrabajo, y dicha modalidad se mantuvo después de la entrada en vigencia de la Ley Nº21.220, entonces esa prestación de servicios debe ajustarse a la normativa permanente que fijó el legislador para el trabajo a distancia o teletrabajo
4. Cualquiera sea la modalidad en que cada trabajador preste sus servicios, será obligación del empleador otorgarle los implementos y herramientas que necesite para cumplir sus labores, ya sea por aplicación del principio de ajenidad de la relación laboral, o por disponerlo así el legislador en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 05.02.2024 y 16.11.2023, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Dictamen N°1.266/41 de 28.09.2023.
- 3) Correo electrónico de 08.02.2023, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 4) Correo electrónico de 09.11.2022, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 5) Pase N°1.095 de 09.11.2022, del Director del Trabajo.
- 6) Ordinario N°884/2020 de 22.09.2020, de la Inspectoría Comunal del Trabajo Maipú.
- 7) Ordinario N°401/2021 de 28.07.2021, del Jefe de la División Jurídica, de la Subsecretaría de Educación Parvularia.
- 8) Ordinario N°1.765 de 07.07.2021, de la Directora del Trabajo.
- 9) Oficio N°193 de 10.06.2021, de la Secretaría General de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú.
- 10) Pase N°1.395 de 18.12.2020, del Jefe de Gabinete de la Directora del Trabajo.
- 11) Ordinario N°553 de 14.12.2020, de la Subsecretaría de Educación Parvularia.
- 12) Oficio N°187/2020 de 16.09.2020, de la Secretaría General de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú.
- 13) Ordinario N°2.550 de 15.09.2020, de la Directora del Trabajo.
- 14) Oficio N°159/2020 de 28.07.2020, de la Secretaría General de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú.
- 15) Presentación de 23.07.2020 de don [REDACTED]

FUENTES:

- 1) Código del Trabajo, artículos 7º, 152 quáter G y 152 quáter L.
- 2) Decretos N°s 104 de 18.03.2020, 269 de 16.06.2020, 400 de 12.09.2020, 646 de 09.12.2020, 72 de 11.03.2021 y 153 de 25.06.2021, todos del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.
- 3) Decreto N°4 de 08.02.2020, del Ministerio de Salud.
- 4) Resoluciones Exentas N°s 43 de 14.01.2021, 644 de 14.07.2021, 994 de 01.10.2021, 494 de 14.04.2022 y 1.400 de 30.09.2022, todas del Ministerio de Salud.

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°s 4.958/219 de 28.08.1994, 8.177/331 de 18.12.1995, 1.731/113 de 16.04.1998, 4.960/118 de 02.11.2005, 1.389/7 de 08.04.2020, 1.654/20 de 14.06.2021 y 1.266/41 de 28.09.2023.

SANTIAGO,

07 MAY 2024

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

A: SR [REDACTED]

[REDACTED]

SRA [REDACTED]

[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 15), Fundación Integra solicita un pronunciamiento jurídico que determine si se aplica la Ley N°21.220 a sus dependientes, debido a que, a su juicio, el trabajo a distancia o teletrabajo habría sido asumido por los empleadores de manera obligatoria y por motivos de fuerza mayor, en resguardo de la integridad física de sus trabajadores por la emergencia sanitaria decretada por la enfermedad Covid-19, y no como un acto voluntario de las partes de la relación laboral.

Precisa que dada la naturaleza de la mayoría de las funciones de las trabajadoras de jardines infantiles y salas cunas, y en algunos casos de oficinas centrales y regionales, no resulta factible la continuidad de la prestación de servicios vía remota.

Sin embargo, parte de los dependientes de las oficinas regionales, casa central y algunas directoras de jardines infantiles, dada la naturaleza de sus cargos y funciones, además de cumplir labores esenciales, se han mantenido en sus domicilios particulares desarrollando sus funciones a distancia, mediante el uso de medios tecnológicos, compatibilizando esta modalidad y, de forma excepcional, realizando trabajo presencial en dependencias de la fundación.

Finaliza señalando que, por ser una institución sin fines de lucro y financiada con aportes del Estado mediante un convenio de transferencia, no cuenta con disponibilidad presupuestaria para financiar bonos de conexión, gastos de luz e internet en que incurra el trabajador, entregar herramientas tecnológicas que este requiera, ni para habilitar el espacio que los dependientes ocupen en su domicilio.

Por su parte, la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú, mediante oficio del antecedente 14) solicita un pronunciamiento jurídico que determine si a su personal, esto es, profesionales y asistentes de la educación que trabajan en los establecimientos educacionales, así como a quienes se desempeñan en jardines infantiles y salas cunas administradas en virtud de un convenio de transferencia de fondos (VTF) con Junji, y los dependientes que trabajan en la casa central les resulta aplicables la Ley N°21.220.

Como cuestión previa, cúmpleme anotar, que por Decreto N°104 de 18.03.2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública se declaró estado de

excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, en el territorio nacional, el que fue prorrogado por los Decretos N°s 269 de 16.06.2020, 400 de 12.09.2020, 646 de 09.12.2020, 72 de 11.03.2021 y 153 de 25.06.2021, de la misma repartición pública.

A su vez, por Decreto N°4 de 08.02.2020, del Ministerio de Salud, se declaró alerta sanitaria en todo el territorio de la República, para enfrentar la amenaza de salud pública causada por la propagación del nuevo coronavirus 2019.

En este contexto, y en lo que interesa a este pronunciamiento, la autoridad sanitaria dictó diversas resoluciones que dispusieron medidas por el brote de Covid-19, suspendiendo las clases en todos los jardines infantiles y colegios del país en un comienzo.

Posteriormente, la misma autoridad suspendió presencialmente las clases en todos los jardines infantiles y establecimientos educacionales del país, permitiéndose continuar con la prestación del servicio educacional de manera remota, conforme a los criterios establecidos por el Ministerio de Educación.

Luego, mediante la Resoluciones Exentas N°s 43 de 14.01.2021, 644 de 14.07.2021, 994 de 01.10.2021 y 494 de 14.04.2022, todas del Ministerio de Salud, se permitió el funcionamiento de salas cunas y de establecimientos de educación parvularia, básica y media, debiendo cumplirse con la normativa, instrucciones y protocolos emitidos por los Ministerios de Salud y de Educación, con el objeto de asegurar las condiciones sanitarias de los establecimientos; salvo para las comunas que estuvieran en cuarentena, en primer término y, posteriormente, en todas las localidades del país.

Finalmente, la Resolución Exenta N°1.400 de 30.09.2022 dispuso, en su numeral 15, que: *"Los establecimientos educacionales deberán cumplir con la normativa, instrucciones y protocolos emitidos por el Ministerio de Salud y el Ministerio de Educación, cuyo objeto sea asegurar las condiciones sanitarias para el adecuado funcionamiento de las unidades educativas o, en su defecto, las medidas sanitarias dispuestas en la presente resolución"*.

Como es posible advertir, las instrucciones de la autoridad sanitaria, para los niveles de educación parvularia, salas cunas, básica y media han oscilado entre la suspensión de clases en la totalidad de los establecimientos educacionales, para luego pasar a la suspensión de las clases presenciales en todos los establecimientos, permitiéndose continuar con la prestación del servicio educacional de manera remota conforme a los criterios establecidos por el Ministerio de Educación, hasta finalmente permitir el funcionamiento de los establecimientos si se daba cumplimiento a la normativa, instrucciones y protocolos emitidos por los Ministerios de Salud y de Educación, con el objeto de asegurar las condiciones sanitarias.

Cabe también precisar, que a efectos de emitir el pronunciamiento solicitado se estimó necesario pedir informe a la Subsecretaría de Educación Parvularia, el cual fue emitido por Ordinario del antecedente 7). En dicho documento, la referida autoridad precisa que, de acuerdo con la normativa que regula a ese sector educacional, los elementos constitutivos de un establecimiento de educación parvularia son: a) que imparten atención integral a niños y niñas, lo que comprende no solo el aspecto educativo o formativo, sino también el cuidado personal de los menores; b) que dicha atención sea entre el nacimiento y la edad de ingreso a la educación básica; y c) que esté orientada a favorecer de manera sistemática, oportuna y pertinente su desarrollo integral, aprendizajes, conocimientos, habilidades y actitudes.

Añade que *"el uso de medios telemáticos en el caso de la educación parvularia se debió a los actos de la autoridad singularizados anteriormente [Declaración de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe por Calamidad Pública en el territorio de Chile y Resoluciones del Ministerio de Salud que*

suspendieron las clases presenciales en todos los establecimientos del país y posteriores resoluciones del Plan Paso a Paso], sumados a la evidente contingencia sanitaria, sin mediar acuerdo de las partes. En otras palabras, fue una forma de mantener la labor educativa en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10 letra f) del DFL N°2, de 2010, del Ministerio de Educación, en cuanto a "...garantizar la continuidad del servicio educacional durante el año escolar...", aún pese a la prohibición de hacerlo presencialmente, existente antes de la dictación de la Resolución Exenta N°644, de 2021.

En segundo lugar, y en relación con las instrucciones emanadas desde esta Subsecretaría de Estado que hayan regulado normas sobre teletrabajo, esta Subsecretaría de Educación Parvularia, no ha dictado instrucciones al respecto, tomando en especial consideración lo señalado en los párrafos precedentes".

Precisado lo anterior, y sobre lo requerido es posible indicar que, en razón de las medidas decretadas por la autoridad sanitaria, se advierte que no todos los dependientes por los que se consulta se encuentran en idéntica situación, para efectos de determinar si les resulta aplicable la Ley N°21.220 durante la pandemia originada por la enfermedad Covid-19.

En efecto, de acuerdo con la normativa existente hasta la dictación de la Resolución Exenta N°644, ya citada, los actos de autoridad decretaron la suspensión de las clases presenciales en los establecimientos de educación parvularia, salas cunas, básica y media, permitiendo la prestación del servicio del servicio educacional de manera remota, de acuerdo con los criterios que determine el Ministerio de Educación.

Como es fácil advertir, ello atañe a los dependientes que se desempeñan en establecimientos educacionales, sean ellos docentes, asistentes de la educación o trabajadores que laboren en jardines infantiles y salas cunas administradas en virtud de un convenio de transferencia de fondos con Junji, pero no a quienes se ejercen funciones en las oficinas centrales y regionales de Fundación Integra, o en la casa central de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú.

En lo que respecta a los docentes y asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales cumple anotar, que esta Dirección ya se pronunció sobre esa materia en el Dictamen N°1.654/20 de 14.06.2021, parcialmente reconsiderado por Dictamen N°1.266/41 de 28.09.2023, ambos disponibles en la página web del Servicio www.dt.gob.cl.

En cuanto a los trabajadores que desempeñan funciones en los jardines infantiles y salas cunas VTF, es dable anotar, que el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo establece: "Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo".

Del tenor literal de la disposición citada es posible indicar, que la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en su caso, exige que ella sea producto de un acuerdo entre las partes.

Así se desprende también de la Historia de la Ley Nº21.220, donde consta, en el Informe de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados durante el primer trámite constitucional, que el señor Subsecretario del Trabajo indicó, respecto de los contenidos del proyecto de ley, *"que la iniciativa está pensada en favor de todo tipo de trabajadores, en especial aquellos que tengan responsabilidades familiares y/o estudiantiles, personas con discapacidad, adultos mayores o con cualquier otra necesidad especial o interés, como la reducción de tiempos de traslado o mejoramiento de la calidad de vida, para lo cual siempre debe existir voluntariedad, por lo que para existir teletrabajo deberá siempre mediar un acuerdo entre las partes"*.

Pues bien, en el caso de los establecimientos de educación parvularia y salas cunas, es la autoridad sanitaria quien dispuso la suspensión de las clases presenciales, permitiendo la prestación del servicio educacional de manera remota, de acuerdo con los criterios establecidos por el Ministerio de Educación.

En este sentido, la Subsecretaría de Educación Parvularia informó, que la implementación de medios telemáticos para ese nivel educacional fue una forma de mantener la labor educativa en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10 letra f) del DFL Nº2, de 2010, del Ministerio de Educación, en cuanto a garantizar la continuidad del servicio educacional durante el año escolar.

De lo anterior se infiere, que la implementación de la prestación del servicio educacional de forma remota, durante la crisis sanitaria causada por la propagación del Covid-19 en salas cunas y jardines infantiles VTF, obedeció a disposiciones imperativas emanadas de la autoridad pertinente, situación que impidió, en los hechos, tanto a los empleadores como a los trabajadores de esos establecimientos manifestar libremente su voluntad, encontrándose imposibilitados, por ejemplo, de acordar la realización de clases presenciales en vez de efectuar las funciones educativas de forma remota.

En efecto, las resoluciones dictadas por la autoridad sanitaria establecieron sanciones de acuerdo con lo dispuesto en el Código Sanitario, Código Penal y en la Ley Nº20.393, según corresponda, para el caso de incumplimiento a las medidas sanitarias impuestas.

Así entonces, y atendido que la prestación de los servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo requiere siempre un acuerdo de las partes, es dable concluir, que la Ley Nº21.220 no resulta aplicable a los trabajadores que se desempeñan en jardines infantiles y salas cunas administradas en virtud de un convenio de transferencia de fondos y que prestaron el servicio educacional de forma remota por la emergencia sanitaria causada por el Covid-19.

Ahora bien, en lo que respecta a los dependientes que se desempeñan en las oficinas centrales y regionales de Fundación Integra, o en la casa central de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú, es posible señalar, que la situación particular de cada uno de ellos debe determinarse caso a caso, considerando los elementos de hecho que caracterizan cada relación laboral específica.

En este sentido, es posible señalar, que existieron, a lo largo de la pandemia causada por el Covid-19, diversas medidas impuestas por la autoridad sanitaria que pudieron impedir que los trabajadores prestaran los servicios para los que fueron contratados como, por ejemplo, el confinamiento de las personas mayores de 75 años, o la cuarentena decretada en la localidad de su residencia o donde prestan

servicios. A su vez, también existieron labores que fueron consideradas esenciales, en las que se permitió la asistencia presencial de los dependientes a su lugar de trabajo, aspecto que fue regulado en el “Instructivo para Permisos de Desplazamiento”.

Esta situación difiere de aquella en la que se encuentran los trabajadores que desempeñan funciones en establecimientos educacionales y de educación parvularia, toda vez que, en este caso, no existió una norma imperativa de la autoridad que obligaba a prestar servicios de manera remota, admitiéndose, por tanto, la formación del consentimiento.

Pues bien, en el caso de estos dependientes si existió acuerdo entre las partes de la relación laboral en el sentido de teletrabajar o de prestar servicios a distancia, y dicha modalidad se mantuvo después de la entrada en vigencia de la Ley N°21.220, esto es, del 01.04.2020, entonces dicha prestación de servicios debe ajustarse a la normativa permanente que fijó el legislador para el trabajo a distancia o teletrabajo, en su caso, atendido que las leyes laborales rigen *in actum*, carácter que posee la legislación en análisis.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida, entre otros, en el Dictamen N°4.960/118 de 02.11.2005, señala: “...de acuerdo a lo sostenido en forma invariable por la doctrina, las leyes laborales rigen *in actum*, vale decir, son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del Derecho del Trabajo que limita la autonomía de la voluntad de las partes al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, irrenunciabilidad que nuestra legislación consagra expresamente en el artículo 5º, inciso 2º del Código del Ramo”.

Cumple hacer presente, en lo relacionado con los gastos que significa la prestación de servicios a distancia o teletrabajo, que el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo dispone: “Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador”.

Sobre la norma citada, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido, en el Dictamen N°1.389/7 de 08.04.2020: “De esta forma, el responsable de adoptar las medidas que garanticen el normal desempeño de las funciones es el empleador, consecuencialmente, de ello se extrae el deber de proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo, lo que incluirá los elementos de protección personal”.

Asimismo, cabe destacar que los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador, debiendo destacar que, como ocurre con los costos de operación y funcionamiento, las partes podrán acordar el establecimiento de asignaciones a propósito del uso de internet, de energía eléctrica, alimentación y otros gastos necesarios para el desempeño de las funciones encomendadas por el empleador, toda vez que conforme a lo establecido en el artículo 152 quáter L) del Código del Trabajo, estos gastos serán de cargo del empleador”.

Por su parte, con respecto a los trabajadores que se desempeñan el establecimientos de educación parvularia y salas cunas, y que debieron prestar el servicio educacional de forma remota, es posible señalar, que el artículo 7º del Código del Trabajo dispone: “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

De la disposición legal citada se desprende que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes: para el empleador las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una remuneración determinada; y para el trabajador la de prestar personalmente los servicios para los cuales fue contratado.

Al efecto, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido, entre otros, en los Dictámenes N°s 4.958/219 de 28.08.1994 y 8.177/331 de 18.12.1995, que: *"los trabajadores que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo cumplen sus obligaciones contractuales realizando sus funciones en la forma convenida en el respectivo instrumento, circunstancia, que a la vez, autoriza para sostener que corresponde al empleador asumir aquellas que se derivan de la gestión o administración de su empresa."*

En efecto, tales trabajadores realizan su trabajo 'por cuenta de otro' o 'por cuenta ajena' lo que de acuerdo al principio de ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral se traduce en que éstos son simplemente una de las partes del contrato de trabajo, que tienen derecho a su remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador está obligado a pagar las respectivas remuneraciones y adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a aquellos les corresponde desarrollar, recayendo sobre él el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión".

De este modo, aplicando el principio de ajenidad, y atendido que la prestación de servicios por parte de los trabajadores en la relación laboral constituye una obligación de hacer, y que, por otra parte, corresponde al empleador administrar su empresa y hacerse cargo del riesgo de la misma, es posible sostener, que es el empleador quien debe proveer los elementos o materiales necesarios para que sus dependientes puedan realizar las labores convenidas en sus contratos de trabajo (Aplica criterio contenido en el Dictamen N°1.731/113 de 16.04.1998).

Es menester anotar, que lo recién expuesto constituye una situación de hecho que debe ser analizada caso a caso, sin que sea posible determinar de modo genérico qué herramientas o materiales deberían ser entregadas por el empleador.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumple con informar a usted:

1. La Ley N°21.220 no resulta aplicable a los trabajadores que se desempeñan en jardines infantiles y salas cunas administrados en virtud de un convenio de transferencia de fondos y que prestaron el servicio educacional de forma remota por la emergencia sanitaria causada por el Covid-19.
2. Si existió acuerdo entre los trabajadores que se desempeñan en las oficinas centrales y regionales de Fundación Integra y su empleador en el sentido de prestar servicios a distancia o teletrabajo, y dicha modalidad se mantuvo después de la entrada en vigencia de la Ley N°21.220, entonces esa prestación de servicios debe ajustarse a la normativa permanente que fijó el legislador para el trabajo a distancia o teletrabajo.
3. Si existió acuerdo entre los trabajadores que se desempeñan en la casa central de una corporación municipal y su empleador en el sentido de prestar servicios a distancia o teletrabajo, y dicha modalidad se mantuvo después de la entrada en vigencia de la Ley N°21.220, entonces esa prestación de servicios debe ajustarse a la normativa permanente que fijó el legislador para el trabajo a distancia o teletrabajo.
4. Cualquiera sea la modalidad en que cada trabajador preste sus servicios, será obligación del empleador otorgarle los implementos y herramientas que necesite para cumplir sus labores, ya sea por aplicación del principio de ajenidad de la

relación laboral, o por disponerlo así el legislador en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,



PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO



RE
DAS/GMS/KRF
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- Sra. Subsecretaría de Educación Parvularia (Ahumada N°48, Piso 10, Santiago)