

DICTAMEN:

265 / 23

ACTUACIÓN:

Reconsidera, en lo pertinente, y fija doctrina.

MATERIAS:

Remuneraciones; calificación jurídica; artículo 41 del Código del Trabajo; aportes del empleador a entidades autónomas; Cajas de Compensación de Asignación Familiar; Corporaciones y Servicios de Bienestar; convenios de prestaciones complementarias; Ley N°18.833; beneficios de seguridad social complementaria; competencia interpretativa; principio de juridicidad y coordinación entre órganos del Estado.

RESUMEN:

Se reconsidera, en lo pertinente, la doctrina administrativa contenida en los Ordinarios N°48 de 06.01.2017, N°5618 de 20.11.2017, N°198 de 01.02.2022, N°1294 de 13.10.2023 y N°250 de 15.04.2026, y en todo otro pronunciamiento de este Servicio en cuanto resulten incompatibles con los criterios fijados en el presente dictamen.

Para que un pago efectuado por el empleador sea calificado como remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo, deben concurrir copulativamente los cuatro elementos esenciales contenidos en su inciso primero, esto es, que se trate de una contraprestación; en dinero o en especie avaluable en dinero; que el trabajador perciba del empleador; y por causa del contrato de trabajo. La sola circunstancia de no figurar en la enumeración del inciso segundo no convierte un pago en remuneración.

No constituyen remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo los aportes que efectúa el empleador a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en el marco de un convenio de prestaciones complementarias regido por la Ley N°18.833, ni los aportes a una Corporación o Servicio de Bienestar autónomo regido por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, por la Ley N°20.500 u otras de similar naturaleza, destinados a financiar prestaciones de seguridad social complementaria a favor de los trabajadores afiliados y de sus cargas familiares, por faltar a su respecto los elementos subjetivo y de causa exigidos por el inciso primero de la referida disposición.

Sí constituye remuneración el aporte o contratación y pago directo que efectúa el empleador, sin

intermediación de una entidad previsional o de bienestar autónoma, a favor de uno o más trabajadores determinados, destinada a financiar seguros u otros beneficios avaluables en dinero, por reunir los elementos del artículo 41 inciso primero del Código del Trabajo.

La calificación de las prestaciones como beneficios previsionales o de seguridad social para los regímenes de pensiones, salud, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de cesantía y otros, y su tratamiento tributario, son materias entregadas, respectivamente, a la Superintendencia de Seguridad Social, a la Superintendencia de Pensiones, al Instituto de Previsión Social y al Servicio de Impuestos Internos, conforme a sus leyes orgánicas, sin que corresponda a esta Dirección sustituirlos en su esfera de competencia, sin perjuicio de las facultades y deberes que la ley establece respecto de la Dirección del Trabajo y su Director.

Lo resuelto se entiende sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio y de la competencia de los demás órganos del Estado para pronunciarse, en sus respectivos ámbitos, sobre los casos concretos que les sean planteados.

ANTECEDENTES:

Necesidades del Servicio.

FUENTES:

Constitución Política de la República, artículos 6° y 7°.
Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 1°, 5° letra b) y 11 letra c).

Código Civil, artículos 19 a 24, y Título XXXIII del Libro I.

Código del Trabajo, artículos 3°, 7°, 41 y artículo 1° transitorio.

Ley N°18.575, artículo 5°.

Ley N°18.833, artículos 1°, 3°, 19 y 23.

Ley N°20.500.

CONCORDANCIAS:

Ord. N°48 de 06.01.2017; Ord. N°5618 de 20.11.2017;
Ord. N°198 de 01.02.2022; Ord. N°1294 de 13.10.2023; Ord. N°250 de 15.04.2026.



OFICINA DIRECTOR NACIONAL

SANTIAGO, 07 MAY 2026

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO
A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)

I. ANTECEDENTES

En atención a necesidades del Servicio y en ejercicio de la competencia legal conferida a esta Dirección para fijar el sentido y alcance de la legislación laboral, se ha estimado necesario revisar y, en lo pertinente, reconsiderar la doctrina administrativa que ha venido sosteniéndose en relación con la calificación jurídica, conforme al artículo 41 del Código del Trabajo, de los aportes que efectúa el empleador a entidades autónomas de seguridad social complementaria o de bienestar, en el marco de convenios celebrados con Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Corporaciones o Servicios de Bienestar, en provecho de los trabajadores afiliados y de sus cargas familiares.

A través de los Ordinarios N°48 de 06.01.2017, N°5618 de 20.11.2017, N°198 de 01.02.2022, N°1294 de 13.10.2023 y N°250 de 15.04.2026, esta Repartición ha sostenido, en lo pertinente, que tales aportes constituyen remuneración por tratarse de contraprestaciones en dinero que los trabajadores perciben por causa del contrato de trabajo, sin encontrarse comprendidos en la enumeración del inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo que señala las asignaciones, beneficios o prestaciones que no constituyen remuneración. Dichos pronunciamientos fueron firmados por las jefaturas del Departamento Jurídico de la época, sobre la base de invocar precedentes de este Servicio.

Sin embargo, un análisis de los antecedentes permite advertir que las hipótesis fácticas resueltas presentan particularidades específicas, en cuanto los aportes han sido canalizados a través de entidades autónomas de previsión, seguridad social o de bienestar (sea en régimen de prestaciones complementarias regido por la Ley N°18.833, sea mediante convenios de adscripción a Servicios o Corporaciones de Bienestar regidos por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil y por la Ley N°20.500), respecto de las cuales la Superintendencia de Seguridad Social, en el ámbito de su propia competencia, se ha pronunciado calificando las prestaciones que entregan como asimilables a beneficios previsionales.

Conforme al artículo 11 letra c) del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la respuesta que envuelva un cambio de doctrina, o que se refiera a materias sobre las cuales no haya precedente, debe ser sometida a la aprobación del Director del Trabajo y necesariamente debe llevar su firma. En atención a que las hipótesis señaladas presentan particularidades sustantivas que interpelan directamente la órbita de competencias de otros órganos del Estado, se ha estimado oportuno que sea quien suscribe quien fije, en el ejercicio de las atribuciones del artículo 5° letra b) del referido cuerpo legal, la doctrina aplicable.

Lo anterior tiene por objeto restablecer la correcta sujeción de la actuación administrativa al principio de juridicidad, asegurar la coherencia interna del sistema laboral y previsional, y evitar la duplicación o interferencia de funciones entre los órganos del Estado, conforme al deber de coordinación que impone el artículo 5° de la Ley N°18.575.



OFICINA DIRECTOR NACIONAL

II. **NORMATIVA APLICABLE**

Constitución Política de la República

Los artículos 6° y 7° consagran el principio de juridicidad, conforme al cual los órganos del Estado deben someter su actuación a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, actuando dentro del ámbito de sus competencias y en la forma que la ley prescribe, sin poder atribuirse otras facultades que las que expresamente se les hayan conferido.

Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El artículo 1° establece que la Dirección del Trabajo tiene, entre otras funciones, la de fijar de oficio o a petición de parte, por medio de dictámenes, el sentido y alcance de las leyes del trabajo. El artículo 5° letra b) confiere al Director del Trabajo la facultad de fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales.

Por su parte, el artículo 11 letra c) dispone que corresponde al Departamento Jurídico evacuar las consultas legales, debiendo someterse a la aprobación del Director, y necesariamente llevar su firma, aquella respuesta que envuelva el cambio de doctrina o que se refiera a materias sobre las cuales no haya precedente.

Código Civil

Los artículos 19 a 24 contienen las reglas de hermenéutica legal, conforme a las cuales debe atenderse al tenor literal de la norma cuando su sentido es claro, sin desatender su texto a pretexto de consultar su espíritu; al contexto y armonía del articulado y del ordenamiento; a la historia fidedigna de su establecimiento; y, en los pasajes oscuros o contradictorios, al espíritu general de la legislación y a la equidad natural.

El Título XXXIII del Libro I, sobre las personas jurídicas que no persiguen fines de lucro, regula a las corporaciones y fundaciones, las que como personas jurídicas distintas de los individuos que las componen tienen patrimonio y voluntad propios, expresados por sus órganos.

Código del Trabajo

El artículo 3° define al empleador como la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, y al trabajador como toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

El artículo 7° dispone que el 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.



OFICINA DIRECTOR NACIONAL

El artículo 41, en su inciso primero, establece que se entiende por remuneración “*las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo*”. En su inciso segundo enumera los pagos de asignaciones, beneficios, indemnizaciones o sumas que no constituyen remuneración: las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual y, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

El artículo 1° transitorio dispone que las disposiciones del Código no alteran las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional, agregando que tanto en aquéllas como en éstas regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 41.

Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado

El artículo 5° establece que las autoridades y funcionarios deben velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública, y que los órganos de la Administración del Estado deben cumplir sus cometidos coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación o interferencia de funciones.

Ley N°18.833, que establece un nuevo estatuto general para las Cajas de Compensación de Asignación Familiar

El artículo 1° dispone que las Cajas de Compensación de Asignación Familiar son entidades de previsión social y corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, cuyo objeto es la administración de prestaciones de seguridad social. El artículo 3° las somete a la supervigilancia y fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social. El artículo 19 enumera entre sus funciones la administración, respecto de los trabajadores afiliados, del régimen de prestaciones de crédito social, del régimen de prestaciones adicionales y del régimen de prestaciones complementarias. El artículo 23 las faculta para establecer regímenes de prestaciones complementarias, no contemplados en los demás regímenes que administran, los que son de adscripción voluntaria y se establecen mediante convenios con los empleadores afiliados, con los sindicatos a que pertenezcan los trabajadores afiliados, o con éstos en forma directa.

Ley N°20.500, sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública

Regula a las asociaciones y demás personas jurídicas sin fines de lucro de derecho privado, en armonía con el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, configurando un marco general de organización y funcionamiento aplicable, en lo pertinente, a las Corporaciones y Servicios de Bienestar.

III. ANÁLISIS

1. El concepto de remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo y sus elementos esenciales copulativos.



OFICINA DIRECTOR NACIONAL

Corresponde, en primer término, recordar que el artículo 41 del Código del Trabajo, en su inciso primero, define remuneración como *“las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*.

A juicio de quien suscribe, de la sola lectura del precepto se advierte que la definición está construida sobre cuatro elementos copulativos: (i) que se trate de una contraprestación, esto es, que retribuya o compense la prestación de servicios que el trabajador entrega al empleador en virtud del contrato de trabajo, conforme al artículo 7° del Código del Trabajo; (ii) que consista en dinero, o bien en especie avaluable en dinero; (iii) que la perciba el trabajador del empleador, lo que presupone una identidad subjetiva precisa, en los términos definidos por el artículo 3° del mismo Código; y (iv) que su causa sea el contrato de trabajo, esto es, que la entrega del bien o suma de dinero halle su título jurídico inmediato en el sinalagma laboral.

Conforme al artículo 19 del Código Civil, *“cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu”*. La norma del artículo 41 inciso primero del Código del Trabajo no presenta ambigüedad en cuanto a la concurrencia copulativa de estos cuatro elementos: la ausencia de cualquiera de ellos impide la calificación del pago como remuneración. Esta es la regla general que ordena el análisis y de la cual no es lícito apartarse.

2. Función del inciso segundo del artículo 41 y carácter no taxativo de las hipótesis no remuneratorias.

Sentado lo anterior, corresponde precisar la función que cumple el inciso segundo del precepto. Dicho inciso enumera asignaciones, beneficios, indemnizaciones y pagos que, aun cuando pudieran reunir los elementos del concepto general, el legislador, por consideraciones de política legislativa, ha decidido excluir expresamente del carácter de remuneración. Se trata de una norma de exclusión que opera sobre supuestos que sí reúnen los elementos esenciales, no de una delimitación positiva del concepto.

De ello se sigue que el inciso segundo no agota el universo de pagos no remuneratorios. Existen y han sido reconocidos por esta misma Dirección numerosos supuestos en los que un pago, no incluido en la enumeración del inciso segundo, no constituye remuneración por carecer de uno o más de los elementos esenciales del inciso primero. Tal calificación opera por aplicación directa de la definición y no requiere mención expresa del legislador, pues la exclusión proviene de la propia naturaleza no remuneratoria del estipendio.

Por consiguiente, no resulta jurídicamente correcto razonar que un pago es remuneración por la sola circunstancia de no figurar en el inciso segundo. Antes de acudir a la regla de exclusión expresa, corresponde verificar la concurrencia copulativa de los cuatro elementos del inciso primero. Sostener lo contrario invierte la lógica del precepto y vacía de contenido normativo la propia definición legal.

3. Calificación de los aportes del empleador a entidades autónomas de seguridad social complementaria o de bienestar.

Sentado el marco general, corresponde analizar la naturaleza jurídica de los aportes que efectúa el empleador a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en el marco



OFICINA DIRECTOR NACIONAL

de un convenio de prestaciones complementarias regido por la Ley N°18.833, así como los aportes a Corporaciones o Servicios de Bienestar autónomos regidos por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil y por la Ley N°20.500, destinados a financiar prestaciones de seguridad social complementaria o asimilables a beneficios previsionales en favor de los trabajadores afiliados y de sus cargas familiares.

3.1. Ausencia del elemento subjetivo: el pago no es percibido por el trabajador del empleador.

Conforme al artículo 1° de la Ley N°18.833, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar son entidades de previsión social y corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, sometidas a la supervigilancia de la Superintendencia de Seguridad Social. Su patrimonio es propio y autónomo, y administran las prestaciones que la ley les ha confiado.

Tratándose de Corporaciones o Servicios de Bienestar regidos por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil y por la Ley N°20.500, igualmente se trata de personas jurídicas distintas de los individuos que las componen, dotadas de patrimonio y voluntad propios, expresados por sus órganos.

En ambos supuestos, el aporte que realiza el empleador a la entidad jurídica no es percibido por el trabajador, sino por una persona jurídica autónoma, que actúa por sí misma y no como mandataria del empleador. Esta caracterización ha sido fijada, en el ámbito de su propia competencia legal, por la Superintendencia de Seguridad Social.

Faltando uno de los sujetos a que el artículo 41 inciso primero refiere la operación de pago (esto es, no siendo el trabajador quien percibe del empleador la suma de dinero), no se verifica la identidad subjetiva exigida por la norma para calificar el aporte como remuneración.

3.2. Ausencia del elemento de causa: la prestación no se otorga por causa del contrato de trabajo.

La prestación que eventualmente puede percibir el trabajador, frente a la verificación de una contingencia social cubierta por el régimen previsional respectivo, es entregada por la entidad previsional o de bienestar conforme a su normativa propia y a las reglas del convenio respectivo, no por el empleador en cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

La existencia del contrato de trabajo es, en esta hipótesis, condición de afiliación o de elegibilidad, pero no causa eficiente de la prestación. La causa inmediata se halla en la condición de afiliado y en la cobertura del régimen previsional complementario respectivo.

En consecuencia, además del elemento subjetivo, falta también el elemento de causa que el artículo 41 inciso primero del Código del Trabajo exige para configurar el concepto de remuneración.

3.3. Conclusión interpretativa.

Por las razones anteriores, los aportes efectuados por el empleador a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en el marco de un convenio de prestaciones



OFICINA DIRECTOR NACIONAL

complementarias regido por la Ley N°18.833, así como los aportes a Corporaciones o Servicios de Bienestar autónomos regidos por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil y por la Ley N°20.500, destinados a financiar prestaciones de seguridad social complementaria o asimilables a beneficios previsionales en favor de los trabajadores afiliados y de sus cargas familiares, no constituyen remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo, por faltar a su respecto los elementos subjetivo y de causa exigidos por el inciso primero de la referida disposición.

4. Distinción con la contratación o pago directo del empleador en favor del trabajador.

La conclusión anterior no es extensiva al supuesto distinto en que el empleador, sin intermediación de una entidad previsional o de bienestar autónoma, contrata y financia directamente, en favor de uno o más trabajadores determinados, un seguro de salud, un seguro de vida u otro beneficio avaluable en dinero. En tal hipótesis, el destinatario sustantivo del beneficio es el trabajador, y la causa del aporte es el contrato individual de trabajo o el instrumento colectivo, según corresponda.

Verificándose en este caso los cuatro elementos copulativos del artículo 41 inciso primero, el aporte o financiamiento directo sí constituye remuneración, sin perjuicio del análisis casuístico que cada situación particular requiera y de la concurrencia o no de las hipótesis del inciso segundo.

La distinción entre una y otra hipótesis no es formal sino sustantiva, y se asienta en la presencia o ausencia de una persona jurídica autónoma de seguridad social o de bienestar que reciba el aporte y administre por sí misma las prestaciones del régimen previsional complementario.

5. Límite competencial de esta Dirección y deber de coordinación con los demás órganos del Estado.

Conforme a los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República y a los artículos 1° y 5° letra b) del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Dirección ejerce su potestad interpretativa sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales.

En la especie, la competencia interpretativa de esta Dirección se limita a determinar si los aportes en cuestión constituyen o no remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo, para los efectos propios de dicho cuerpo legal. No corresponde, en cambio, a este Servicio: (a) calificar las prestaciones como beneficios previsionales o de seguridad social, materia entregada a la Superintendencia de Seguridad Social conforme a su ley orgánica y a la Ley N°18.833; y (b) determinar el tratamiento tributario de los aportes o prestaciones, materia entregada al Servicio de Impuestos Internos, conforme al Código Tributario y a la Ley sobre Impuesto a la Renta.

El artículo 1° transitorio del Código del Trabajo establece que la definición de remuneración del artículo 41 rige plenamente también respecto de los regímenes generales o especiales de carácter previsional. Dicha proyección, debe ser aplicada por este Servicio y por los organismos competentes en sus respectivos ámbitos, en forma coordinada y



OFICINA DIRECTOR NACIONAL

armónica con la interpretación que esta Dirección fija sobre el concepto laboral de remuneración, en cumplimiento del deber consagrado en el artículo 5° de la Ley N°18.575.

Una doctrina administrativa que prescinda de esta distribución competencial, calificando aisladamente bajo el concepto laboral de remuneración aportes y prestaciones que la ley ha situado en la órbita de la seguridad social complementaria, no solo se apartaría del tenor literal del artículo 41 del Código del Trabajo, sino que además contravendría el principio de juridicidad y el deber de coordinación entre órganos del Estado.

IV. EN CONSECUENCIA

En ejercicio de las facultades conferidas por los artículos 1° y 5° letra b), y conforme al artículo 11 letra c), del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y por necesidades del Servicio, quien suscribe resuelve:

1.- Reconsideráse, en lo pertinente, la doctrina contenida en los Ordinarios N°48 de 06.01.2017, N°5618 de 20.11.2017, N°198 de 01.02.2022, N°1294 de 13.10.2023 y N°250 de 15.04.2026, así como todo otro pronunciamiento de este Servicio que resulte incompatible con los criterios interpretativos del presente dictamen.

2.- Para que un pago efectuado por el empleador sea calificado como remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo deben concurrir copulativamente los cuatro elementos esenciales contenidos en su inciso primero, esto es: que se trate de una contraprestación; en dinero o en especie avaluable en dinero; que el trabajador perciba del empleador; y por causa del contrato de trabajo. La sola circunstancia de no figurar en la enumeración del inciso segundo no convierte un pago en remuneración.

3.- No constituyen remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo los aportes efectuados por el empleador a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en el marco de un convenio de prestaciones complementarias regido por la Ley N°18.833, ni los aportes a una Corporación o Servicio de Bienestar autónomo regido por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil y por la Ley N°20.500 u otra ley de similar naturaleza, destinados a financiar prestaciones de seguridad social complementaria o asimilables a beneficios previsionales en favor de los trabajadores afiliados y de sus cargas familiares, por faltar a su respecto los elementos subjetivo y de causa exigidos por el inciso primero de la referida norma.

4.- Sí constituye remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo el aporte o contratación directa que efectúa el empleador, sin intermediación de una entidad previsional o de bienestar autónoma, a favor de uno o más trabajadores determinados, destinada a financiar seguros u otros beneficios evaluables en dinero, por reunir los elementos del inciso primero de dicha disposición, sin perjuicio del análisis casuístico que cada situación particular requiera y de la eventual concurrencia de las hipótesis del inciso segundo.

5.- La calificación de las prestaciones como beneficios previsionales o de seguridad social, y su tratamiento tributario, son materias entregadas, respectivamente, a la Superintendencia de Seguridad Social, a la Superintendencia de Pensiones, al Instituto de Previsión Social y al Servicio de Impuestos Internos, conforme a sus leyes orgánicas, sin que corresponda a esta Dirección sustituirlos en su determinación.



OFICINA DIRECTOR NACIONAL

6.- Lo resuelto en el presente pronunciamiento se entiende sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio respecto de los casos concretos sometidos a su conocimiento, y de la competencia de los demás órganos del Estado para pronunciarse, en sus respectivos ámbitos, sobre las situaciones particulares que les sean planteadas.

Saluda atentamente,



DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO

DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO



DOB/IRS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Subdirección
- Departamento y Oficinas Nivel Central
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Inspección Provinciales y Comunes
- Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo