



DEPARTAMENTO JURIDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K. 7958 (1519) 2015
K. 14136 (3256) 2015
K. 3115 (860) 2016

5271

ORD.: _____/

MAT.: Responde consultas que indica.

- Juridico*
- ANT.: 1) Instrucciones de 06.10.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Pase N°1207, de 17.08.2016, de Jefe Gabinete Director del Trabajo;
3) Carta de 12.08.2016, de Sindicato empresa Clínica Lircay S.p.A.;
4) Correo electrónico de 30.08.2016, de Coordinador Jurídico DRT Región del Maule;
5) Instrucciones de 22.06.2016 y 19.04.2016, de Jefe Departamento Jurídico;
6) Carta de 08.07.2016, de Sindicato empresa Clínica Lircay S.p.A.;
7) Pase N°479, de 31.03.2016, de Jefe Gabinete Director del Trabajo;
9) Carta de 24.03.2016, de Sindicato empresa Clínica Lircay S.p.A.;
10) Pase N°1995, de 24.11.2015, de Jefe Gabinete Director del Trabajo;
11) Presentación de 08.07.2016, de Sindicato empresa Clínica Lircay S.p.A.
12) Ord. N°981, de 10.05.2016, de IPT de Talca;
13) Carta de 09.06.2016, de Gerente General clínica Lircay S.p.A.;
14) Carta de 06.05.2016, de Gerente General clínica Lircay S.p.A.;
15) Ord. N°2126, de 19.04.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
16) Ord. N°517, de 16.06.2015, de DRT Región del Maule;
17) Presentación de 26.05.2015, de Sindicato de Trabajadores Empresa Clínica Lircay Talca.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SRA. ISABEL VALENZUELA T.
PRESIDENTA SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA CLÍNICA LIRCAY
PASAJE MACHICURA N°1866, VILLA DOÑA ANTONIA
COMUNA DE MAULE
TALCA

25 OCT 2016

Mediante presentaciones de antecedente 17) y 11) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico respecto las siguientes materias:

1) Determinar si el empleador puede completar el ingreso mínimo dispuesto en el artículo 42 del Código del Trabajo con bonos otorgados por la empresa;

2) Establecer si los trabajadores que realizan labores en establecimientos sanitarios (clínicas), que atienden a pacientes de diversas enfermedades en régimen internado o ambulatorio, se les aplica lo dispuesto en el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo;

3) Determinar si procede el feriado progresivo descrito en el artículo 68 del Código del Trabajo en el caso que los trabajadores hayan tenido más de un empleador en los últimos diez años;

4) Establecer si durante el periodo de embarazo, pueden las trabajadoras realizar funciones en horario nocturno;

5) Determinar si el empleador puede obligar a un trabajador a asistir a su trabajo cuando este último está haciendo uso de su descanso diario.

6) Finalmente, denuncia que los trabajadores que tienen pactadas jornadas de 12 horas diarias y que atienden a pacientes de diversas enfermedades en régimen internado o ambulatorio, están obligados a quedarse fuera de su horario de trabajo para informar al personal entrante de las condiciones de los respectivos pacientes.

Al respecto cúpleme en informar a Ud. lo siguiente:

Sobre a la consulta signada con el N°1), debemos precisar que, el artículo 42 del Código del Trabajo, dispone:

“a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está a afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.”

A su vez, los incisos primero y tercero del artículo 44 del Código del Trabajo, establecen:

“La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.”

“El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.”

Del análisis en conjunto de los preceptos legales citados se infiere, en primer término, que el legislador ha establecido un concepto de sueldo, que lo asimila al sueldo base, precisando que tal estipendio es de carácter obligatorio y no podrá ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual, cuando se ha convenido la jornada ordinaria máxima legal prevista en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, vale decir, 45 horas semanales.

Se infiere asimismo, que tratándose de jornadas parciales de trabajo, el sueldo pactado no podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación a dicha jornada ordinaria máxima.

Lo expresado en los acápites anteriores, autoriza para sostener que el concepto de sueldo base establecido por el legislador constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o una inferior, estipendio éste que, como ya se ha expresado, no puede ser inferior al monto de un ingreso mínimo mensual o a la proporción de éste, tratándose de jornadas parciales de trabajo.

Ahora bien, de la definición contenida en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2º del artículo 10.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

De esta suerte, es posible afirmar que todos los estipendios que reúnan las condiciones antes anotadas, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales, sean éstas, individuales o colectivas, pueden ser calificados como sueldo o sueldo base, circunstancia que, a la vez, permite sostener que todos ellos pueden ser considerados para enterar el monto mínimo fijado por tal concepto, es decir, una suma no inferior al ingreso mínimo mensual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que el empleador está facultado para enterar el ingreso mínimo pactado con todo estipendio de carácter fijo que reciba el trabajador y que forme parte de su remuneración mensual, independientemente de la denominación que le den las partes.

Respecto a la consulta signada con el N°2), cabe considerar que esta Dirección mediante Dictamen N° 4755/058 de 14.09.2015, ha procedido a fijar el ámbito de aplicación subjetiva de la Ley N° 20.823, esto es, determinar qué trabajadores resultan beneficiados con sus disposiciones.

El referido pronunciamiento señala:

“De este modo, no cabe sino concluir que la nueva normativa que la Ley N° 20.823 incorpora al Código del Trabajo, que, como ya se expresara, otorga un incremento remuneracional mínimo de un 30% respecto de las horas en que los trabajadores hayan prestados servicios en días domingo y, además, entrega 7 días adicionales de descanso en domingo, rige para todos los trabajadores que laboran en empresas de comercio y de servicios, sea que la labor que desarrollan se relacione o no con la atención directa al público, máxime si se considera que el ejercicio de las funciones de estos últimos constituye un complemento necesario para el cumplimiento de las actividades de los primeros. En efecto, no sería razonable sostener que aquel trabajador que labora en domingo y no atiende directamente al público tenga un tratamiento, desde el punto de vista del beneficio que entrega la ley, distinto a quien atiende directamente al público, en circunstancias que ambos concurren a desarrollar la actividad comercial; más aún, una función no se sostiene sin la otra”.

Por lo que, conforme a dicho sentido interpretativo, el Dictamen concluye:

“...sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas, jurisprudencia citada y consideraciones expuestas, cúmplame informar a Ud. que la nueva normativa que incorpora al Código del Trabajo la ley N° 20.823, que otorga un incremento remuneracional mínimo de un 30% respecto de las horas en que los trabajadores hayan prestados servicios en días domingo y, además, que entrega 7 días adicionales de descanso en domingo, respecto de los dependientes comprendidos en el artículo 38 inciso primero n°7 del mismo Código, resulta aplicable a todos los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos de comercio y de servicios, sea que la labor que desarrollan se relacione o no con la atención de público”.

Ahora bien, analizando en particular la situación de los dependientes por los que se consulta, cabe tener presente que, si bien nuestro sistema jurídico laboral, consagra la obligatoriedad del descanso en día domingo y festivo (artículo 35 del Código del Trabajo), tal regla admite excepciones fundadas en la naturaleza de las actividades o faenas.

En ese sentido, el artículo 38 del Código del Trabajo, en lo pertinente, ordena:

“Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:”

“...2. en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las

necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria...”

“...7. en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo...”

Conforme a las normas transcritas, resulta posible inferir que, el numeral 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, regula la actividad de aquellos que se desempeñan en las explotaciones, labores y servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.

En tanto que, el numeral 7 del referido artículo, comprende a los trabajadores que se desempeñan en establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

La referida categorización, deriva de la historia normativa de este régimen excepcional de descanso. Ya a partir de 1918, el Decreto Reglamentario N°101 del Ministerio del Interior –cuerpo normativo vigente conforme a lo dispuesto en el artículo 3° transitorio del Código del Trabajo– describe en específico aquellas actividades que conforme a su naturaleza permiten sean categorizadas.

Considerando lo anterior, es dable entender que las actividades que se encuentran comprendidas en el numeral 2 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, se caracterizan por revestir alguna de las siguientes condiciones:

i.- Satisfacen un interés público, o bien, evitan los perjuicios derivados de una eventual paralización: Se advierte como elemento descriptor, la satisfacción de una necesidad social relevante, que justifica la prestación de servicios en día domingo. Asimismo, su paralización podría generar perjuicios de interés social o para la industria. A modo de ejemplo, corresponden a esta clasificación servicios como el transporte público, generación y distribución eléctrica, servicios de vigilancia y seguridad, clínicas, cementerios y servicios fúnebres, entre otros semejantes.

ii.- Razones de carácter técnico, propias de la actividad productiva de que se trata, impiden su paralización para evitar los perjuicios que ocasionaría su interrupción: pertenecen a esta categoría actividades tales como la mantención de hornos para la fundición de metales, el control del destilado de alcoholes, u otras de naturaleza similar.

De esta manera, tratándose de trabajadores que se desempeñan en establecimientos sanitarios (clínicas), que atienden directamente a pacientes de diversas enfermedades en régimen internado o ambulatorio las que se encuentran comprendidos en el N° 2 del inciso 1 del artículo 38 del Código del Trabajo, razón por la que no le resultarían aplicables las disposiciones de la Ley N° 20.823. Así lo ha sostenido reiteradamente este Servicio, entre otros, en dictamen N°1023/20 de 17.02.2016 y en ordinario N°1417, del 10.03.2016.

Por lo anterior, el análisis particular de la naturaleza del cargo y función por el que se consulta, y su régimen jurídico aplicable, debe considerar los aspectos descritos precedentemente, y observar las circunstancias fácticas relativas a la forma de ejecución de las labores.

En consecuencia, conforme al sentido jurídico contenido en la Ley N° 20.823, respecto a los trabajadores que desempeñan en establecimientos sanitarios (clínicas), que atienden directamente a pacientes de diversas enfermedades en régimen internado o ambulatorio, no le son aplicables las disposiciones de la Ley N° 20.823 de 07.04.2015, por estar comprendidos en el numeral 2 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo.

Respecto a la consulta signada con el N° 3), debemos comentar que el artículo 68 del Código del Trabajo, dispone:

“Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

“Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.”

Del tenor literal del artículo 68 del Código del Trabajo, precedentemente transcrito, se infiere que el trabajador que ha cumplido 10 años de trabajo, tiene derecho a gozar de un día adicional de feriado por cada tres nuevos años laborados sobre los primeros diez, pudiendo negociar este exceso, individual o colectivamente.

Igualmente se infiere, que el feriado progresivo ha sido concebido por la ley como un beneficio cuyo ejercicio está supeditado al número de años laborados por el trabajador. Así, para tener derecho a gozar del primer día por tal concepto, éste debe haber reunido en forma previa una base de 10 años de servicio, y luego, enterar 3 años más sobre los primeros diez, incrementándose posteriormente el beneficio en un día más, cada vez que cumpla 3 nuevos años de labor. De esta forma, dicho incremento se producirá a los 13, 16, 19, 22 años de servicio, y así, sucesivamente.

Sin perjuicio de estas condiciones específicas, es del caso puntualizar que para acceder al feriado progresivo, el dependiente deberá, reunir los requisitos necesarios para tener derecho al feriado básico, esto es, haber cumplido un año de servicio, de acuerdo al artículo 67 del Código del Trabajo.

Lo anterior encuentra su fundamento en el carácter accesorio del feriado progresivo, toda vez que su adición al feriado básico implica que no puede subsistir independientemente de éste. Así lo ha resuelto la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección al señalar que *“el feriado progresivo existe sólo en función del feriado completo, pudiendo solamente adicionarse a los días de feriado propiamente tal que correspondan al trabajador”*. (Aplica dictamen N°4551/222, de 21.07.95)

Ahora bien, los años de servicio que permiten acceder al feriado progresivo presentan las siguientes características:

- a) Pueden ser con uno o más empleadores.
- b) Pueden ser continuos o discontinuos.

Por lo que concierne a la primera de las características enunciadas, cabe señalar que la norma en análisis permite al trabajador invocar tanto años servidos a un mismo empleador, como a distintos empleadores, debiendo precisarse que en este último caso la ley ha limitado a diez, el número de años de servicio que se pueden hacer valer para los efectos del señalado beneficio.

Respecto a la acreditación de los años laborados, la doctrina institucional contenida, entre otros, en dictamen N°4551/222, de 21.07.95 ha resuelto que *“para tal efecto deben tenerse como mecanismos adecuados, los siguientes:*

1) En el caso de trabajadores que sólo hubieren laborado para un mismo empleador, se estará al reconocimiento que deberá hacer este último, de acuerdo al contrato de trabajo y demás documentación probatoria, de la fecha de ingreso del dependiente.

2) En el caso de trabajadores que hubieren prestado servicios a distintos empleadores se podrán comprobar los años de servicio ante su actual empleador por alguno de los siguientes medios:

a) Certificación otorgada por las Inspecciones del Trabajo, de acuerdo a los antecedentes que dispongan estos Servicios; b) Mediante cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de los servicios de modo fidedigno, como sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas, o certificados otorgados por las respectivas instituciones de previsión a que el interesado que lo requiera pertenezca o haya pertenecido, y c) Como último medio y a falta de cualquier otro anterior, se pueden acreditar los años a través de informaciones para perpetua memoria, en conformidad a lo preceptuado en los artículos 909 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, debidamente aprobada por el Tribunal competente.

Dentro del ámbito de la acreditación de años de servicio, esta Dirección ha analizado también otros aspectos del problema, señalando por ejemplo, en el precitado dictamen N°4551/222, de 21.07.95, que el trabajador debe probar los años de servicio antes de hacer uso del feriado básico, de forma tal que si no lo hace pierde el beneficio durante ese año.

El mismo pronunciamiento agrega que el derecho a adicionar días de descanso al feriado básico nace en el momento en que se acreditan los años de servicio, no siendo viable acumular y exigir retroactivamente los días de feriado progresivo de que se habría podido hacer uso en caso de haber probado oportunamente los años de trabajo.

En otros términos, el trabajador que se encuentra en la situación que se analiza, esto es, acredita los diez años servidos con otros empleadores después de hacer uso de su feriado básico, pierde en ese determinado año el día adicional que le habría correspondido por concepto de feriado progresivo, no pudiendo agregarlo a períodos posteriores de descanso anual.

Lo anterior no significa, por cierto, que el trabajador que se encuentra en tal situación no pueda en las siguientes anualidades, exigir y hacer uso de los días feriado progresivo que le correspondan por aplicación de la norma legal en comento. Así, y a vía ejemplar, si en el año 2014 el trabajador que tenía tres años de servicio con su actual empleador y diez años con otros empleadores, acreditó dicha circunstancia después de haber hecho uso de su feriado básico, pierde el derecho al día adicional a que habría tenido derecho ese año en caso de haber efectuado oportunamente tal acreditación, sin perjuicio del derecho a gozar en la anualidad siguiente del día de feriado progresivo que le corresponde en función de los años laborados.

En relación con los años de servicio esta Dirección en dictamen N°4551/222, de 21.07.1995, ha analizado dos situaciones de carácter especial en que se planteaba la duda de si existía uno o más empleadores para los efectos del feriado progresivo, y resolvió lo siguiente:

"La primera de ellas incide en un problema de quiebra, resolviéndose mediante dictamen N°309/18, de 23.01.86 que los servicios prestados por los trabajadores despedidos con ocasión de la quiebra de Manufacturas Chilenas de Algodón S.A. y contratados posteriormente por Manufacturas Chilenas de Algodón S.A. Unidad Económica-Continuidad de Giro han de entenderse prestados a un mismo empleador para los efectos del feriado progresivo.

El segundo caso se refiere al efecto que pueden tener en el feriado progresivo las transformaciones jurídicas que experimente la sociedad propietaria de una empresa concluyéndose en el caso específico que los servicios prestados por los trabajadores de la empresa Vidrios Lirquén S.A. y que con anterioridad se desempeñaron en Cristavid S.A., Industrias de Aluminios S.A. Vidrios, Cristales Lirquén S.A. y Vidrios y Aluminios Lirquén S.A. pueden ser considerados efectuados para un mismo empleador".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que los trabajadores que hayan tenido más de un empleador en los últimos diez años, podrán para gozar del feriado progresivo a que tengan derecho, acreditando el cumplimiento de los requisitos, descritos el cuerpo del presente informe, con anterioridad a la fecha a partir de la cual hará uso de su feriado legal básico.

Respecto a la consulta signada con el número 4), es necesario recordar que el artículo 202 del Código del Trabajo, en su letra c), dispone lo siguiente:

"Durante el período de embarazo la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para su salud todo trabajo que:

c) se ejecute en horario nocturno".

Del precepto legal transcrito se infiere que la trabajadora que está embarazada, no puede ni debe ser obligada a realizar trabajos que la autoridad competente estime perjudiciales para su salud, en cuyo caso el empleador está obligado a trasladarla a cumplir labores compatibles con su estado de gravidez y sin disminución de sus remuneraciones, precisando la misma norma algunos trabajos que se estiman perjudiciales, entendiéndose como tales, entre otros, los que se realizan en horario nocturno o en horas extraordinarias de trabajo.

Lo precedentemente expuesto, permite sostener que el propósito del legislador, manifestado en la norma legal en análisis, ha sido proteger el derecho a la vida y a la integridad física del que está por nacer, consagrado en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, garantía ésta que se tradujo, en materia laboral, en el establecimiento de la normativa relativa a la protección de la maternidad, contenida en el Título II del Libro II del Código del Trabajo.

Por consiguiente, aplicando en la especie lo expuesto en la normativa legal precitada, forzoso es concluir que, durante el embarazo, no resulta jurídicamente procedente el trabajo en horario nocturno, en cuyo caso el empleador tiene el deber de trasladar a la trabajadora a otras labores que resulten compatibles con su estado de gravidez y sin disminución de sus remuneraciones.

Ahora bien, cabe señalar que el Código del Trabajo, en el citado artículo 202, no ha precisado lo que debe entenderse por trabajo nocturno, lo cual ha sido dilucidado por este Servicio, mediante su reiterada y uniforme jurisprudencia, contenida, entre otros, en dictamen N°1739/068, de 20.03.1996, que dispuso: "...el trabajo nocturno que ha de estimarse como perjudicial para la salud de la mujer durante el período de embarazo es aquél que se realiza entre las veintidós y las siete horas".

El razonamiento empleado para arribar a la conclusión anotada precedentemente se obtuvo recurriendo al principio de interpretación de la ley denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo jurídico que señala, "*donde existe la misma razón, debe existir la misma disposición*", es decir, aplicar a un caso no previsto en la ley, la normativa que rige a casos semejantes o análogos.

En este orden de ideas, acudiendo a la norma que consagra la prohibición de trabajos nocturnos para los menores de edad, contenida en el artículo 18 del Código del Trabajo, se concluye que "*...si para los efectos de proteger la vida y salud de los menores de dieciocho años que detentan la calidad de trabajadores afectos a las disposiciones del Código del Trabajo, el legislador consideró que el trabajo nocturno es aquél que se ejecuta entre las veintidós y las siete horas, no existe inconveniente jurídico para que, dentro del mismo ámbito de protección a la mujer trabajadora, no por su condición de mujer sino como madre, se determine en iguales términos el horario que comprende el trabajo nocturno*"

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que durante el embarazo, no resulta jurídicamente procedente el trabajo en horario nocturno, en cuyo caso el empleador tiene el deber de trasladar a la trabajadora a otras labores que resulten compatibles con su estado de gravidez y sin disminución de sus remuneraciones.

Finalmente, respecto a la consulta y denuncia realizada signadas con los N°s 5) y 6) respectivamente, le informo que estas serán remitidas a la Inspección del Trabajo de Talca, para que esta inicie un proceso de fiscalización de dichas materias.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.

J. F. Castro
JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



[Handwritten signature]
LBP/GMS

Distribución:

- Jurídico - Partes – Control
- DRT Región del Maule – IPT Talca