



DEPARTAMENTO JURÍDICO

Unidad de Dictámenes e

Informes en Derecho

E202208/2025

E202209/2025

ORDINARIO N° 705 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Dirección del Trabajo, competencia. Interpretación de contrato colectivo. Cláusula de aplicación futura a nuevos socios de sindicato.

RESUMEN:

Esta Dirección carece de competencia para determinar la forma en que debe darse cumplimiento al "Acuerdo Adjunto" suscrito con fecha 16.05.2024, entre el Sindicato Nacional Interempresa Educación Superior Santo Tomás de Trabajadores con las empresas Corporación Centro de Formación Técnica Santo Tomás; Corporación Instituto Profesional Santo Tomás y Santo Tomás Educación Continua Limitada, como también, al "Acuerdo Adjunto" suscrito en igual fecha por el mismo sindicato con las empresas Universidad Santo Tomás, Servicios de Formación Profesional y Extensión Santo Tomás SpA., por cuanto emitir un pronunciamiento en tal sentido significaría interpretar sus cláusulas, lo que es propio de las partes que lo suscribieron, correspondiendo en caso de controversia pronunciarse a los Tribunales Justicia sobre el particular, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de la doctrina señalada en el cuerpo de este informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 01.10.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 13.08.2025, de Presidenta Sindicato Nacional Interempresa Educación Superior Santo Tomás (Sinesat).
- 3) Oficio Ordinario N°2000-35941/2025, de 31.07.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
- 4) Presentaciones de 18.07.2025, de Sra. [REDACTED] por Corporación Centro de Formación Técnica Santo Tomás; Corporación Instituto Profesional Santo Tomás; Empresa Santo Tomás Educación Continua Limitada y de Sr. [REDACTED] por

SANTIAGO, 14 OCT 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:



A: SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA EDUCACIÓN SUPERIOR SINESAT



Mediante presentaciones del antecedente 4), se solicita interpretar un acuerdo suscrito entre las comisiones negociadoras, conforme al cual quedará bajo la potestad del sindicato el manejo de los cupos a que refiere la cláusula Trigésimo Octava letra c) del instrumento colectivo suscrito por las mismas partes.

Se precisa que, el Sindicato Nacional Interempresa Educación Superior Santo Tomás (Sinesat), suscribió el 15.05.2024, un contrato colectivo, con las empresas Corporación Centro de Formación Técnica Santo Tomás; Corporación Instituto Profesional Santo Tomás; Santo Tomás Educación Continua Limitada, instrumento que conforme a los registros de este Servicio corresponde al resultado de la negociación colectiva reglada folio 1301/2024/36, y que el mismo sindicato, en igual fecha celebró otro contrato colectivo con las empresas Universidad Santo Tomas y Servicios de Formación Profesional y Extensión Santo Tomás SpA., el cual, de acuerdo a los registros de este Servicio corresponde a la negociación colectiva reglada folio 1301/2024/37.

Ambos instrumentos colectivos establecen la misma cláusula Trigésimo Octava letra c), que permite la aplicación total de los beneficios del contrato colectivo a los trabajadores a afiliados al sindicato a contar del 21.03.2024, hasta la cantidad total y máxima de socios que indica, que en uno de los contratos colectivos es de 1.233 socios y en el otro de 480 socios.

Así, la cláusula Trigésimo Octava letra c), del contrato colectivo resultante de la negociación folio 1301/2024/36, dispone en lo pertinente:

"c) Asimismo, las partes acuerdan que:

I. La totalidad de los beneficios establecidos en este Contrato para los trabajadores afectos al mismo, serán aplicables a aquellos trabajadores afiliados al Sindicato a contar del 21 de marzo de 2024 y hasta por la cantidad total y máxima de 1.233 socios, con excepción de:

- (i) El incremento real establecido en la Cláusula Cuarta.
- (ii) El pago por firma del Contrato establecido en la Cláusula Trigésimo Séptima.

II. La totalidad de los beneficios establecidos en este Contrato para los trabajadores afectos al mismo, serán aplicables parcialmente en los términos y condiciones que se indican a continuación, a aquellos trabajadores afiliados al Sindicato a contar del 21 de

marzo de 2024 y que excedan la cantidad total y máxima de 1.233 socios. Lo anterior, con las siguientes salvedades: (...)."

Por su parte la cláusula Trigésimo Octava del contrato colectivo resultante de la negociación folio 1301/2024/37, establece en lo pertinente:

"c) Asimismo, las partes acuerdan que:

I. La totalidad de los beneficios establecidos en este Contrato para los trabajadores afectos al mismo, serán aplicables a aquellos trabajadores afiliados al Sindicato a contar del 21 de marzo de 2024 y hasta por la cantidad total y máxima de 480 socios, con excepción de:

(i) El incremento real establecido en la Cláusula Cuarta.

(ii) El pago por firma del Contrato establecido en la Cláusula Trigésimo Séptima.

II. La totalidad de los beneficios establecidos en este Contrato para los trabajadores afectos al mismo, serán aplicables parcialmente en los términos y condiciones que se indican a continuación, a aquellos trabajadores afiliados al Sindicato a contar del 21 de marzo de 2024 y que excedan la cantidad total y máxima de 480 socios. Lo anterior, con las siguientes salvedades: (...)."

Se plantea que con fecha 16.05.2024, las comisiones negociadoras de ambos instrumentos colectivos, suscribieron respectivamente un mismo "Acuerdo Adjunto" sobre la aplicación de los beneficios pactado en la citada cláusula Trigésimo Octava c), conforme a la cual, el manejo de los cupos de los trabajadores afiliados al sindicato a contar del 21.03.2024, a quienes se aplicará la totalidad de los beneficios del contrato colectivo quedaría en potestad del sindicato, el cual deberá informar la distribución y asignación de cupos disponibles, conforme a sus propios lineamientos.

Dicho "Acuerdo Adjunto, en lo pertinente, señala:

"...-Sobre la aplicación de beneficios.

Las partes acuerdan que, respecto al manejo de los cupos de trabajadores afiliados al Sindicato a contar del 21 de marzo de 2024 a quienes se aplicará la totalidad de los beneficios del Contrato Colectivo 2024, conforme a la letra c) número I, de la cláusula Trigésimo Octava del mismo, ello quedará en potestad del Sindicato. En este sentido, será el Sindicato quien deberá informar la distribución y asignación de cupos disponibles conforme a sus propios lineamientos.

A su vez, las partes dejan constancia que la aplicación de beneficios regulada en la letra c) de la cláusula Trigésimo Octava del contrato ya indicado, comenzará a surtir efectos en el mismo mes en que el sindicato informe al empleador la incorporación del trabajador como nuevo socio del Sinesat, siempre que ello haya sido informado dentro de los primeros 15 días de ese mes. En cambio, la aplicación de los beneficios respecto de trabajadores cuya afiliación al Sinesat haya sido informada al empleador desde el día 16 del mes, en adelante, comenzará a surtir efectos en el mes siguiente a aquel".

Por último, se indica que la aplicación correcta de la cláusula consiste en que mientras los nuevos socios del Sinesat afiliados a contar del 21.03.2024 no superen la cantidad de socios establecidos en la cláusula Trigésimo Octava de cada uno de los contratos colectivos, tendrían derecho a la totalidad de los beneficios del instrumento colectivo, salvo las excepciones indicadas en la misma cláusula, debiendo como se encuentra estipulado aplicarse parcialmente dichos beneficios a aquellos socios que

excedan los máximos pactados en la cláusula, conforme señala el numeral II de la misma, razonamiento que no compartiría el sindicato, el cual argumentaría tener la potestad decisoria en base a dicho "Acuerdo Adjunto" para determinar que trabajadores quedarían afectos a los beneficios indicados en la cláusula Trigésimo Octava letra c) números I y II del contrato colectivo, antes de superarse el máximo de socios indicados en la cláusula, sin dar cuenta de los criterios objetivos y no arbitrarios que permitirían tal potestad decisoria, lo que infringiría el artículo 289 del Código del Trabajo, sobre prácticas antisindicales del empleador que, entre otras acciones, determina la establecida en la letra g) de dicho precepto que establece "Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical", criterio que de aceptarse haría partícipe a los empleadores de una conducta discriminatoria arbitraria que evidentemente desestimularía la afiliación sindical ya que si un trabajador quisiera afiliarse al Sinesat para llenar uno de los cupos antes mencionados, ello no sería posible por la decisión potestativa y arbitraria del sindicato.

Sobre el particular, conforme al principio de bilateralidad de la audiencia se confirió traslado al Sindicato Nacional Interempresa Educación Superior Santo Tomás (Sinesat), el cual dio respuesta mediante documento del antecedente 2), señalando que que los cupos de extensión total de beneficios deben ser gestionados por el sindicato según lo dispone el documento denominado "Acuerdo Adjunto" suscrito por las partes con fecha 16.05.2024, en razón de lo siguiente:

a.- El argumento principal esgrimido por la empresa en el sentido que el otorgamiento de los cupos según los lineamientos decididos por el sindicato contradice el contrato colectivo vigente, no se extrae de la literalidad de los documentos presentados, ya que el contrato colectivo no explicita que todos los trabajadores afiliados con posterioridad al 21.03.2024 recibirán la totalidad de los beneficios (modalidad con cupo), ni plantea que deberán otorgarse por orden de llegada como lo interpreta la empresa. Tanto es así que fue necesario un nuevo acuerdo para determinar que el sindicato sería el encargado de "informar la distribución y asignación de cupos disponibles conforme a sus propios lineamientos". Luego, no se trata de dos reglas incompatibles entre sí, ya que, la única regla existente, es aquella expresada en el "Acuerdo Adjunto", que viene a complementar el instrumento colectivo, por lo que la regla de entrega automática de cupos o entrega por orden de llegada, no resulta de la lectura del instrumento, sino que la empresa incorpora esta nueva regla de forma unilateral, no debiendo entenderse contrariado o modificado el contrato colectivo por el acuerdo.

b.- El acuerdo adjunto tiene la naturaleza de un instrumento colectivo acorde a lo señalado en el artículo 320 del Código del Trabajo, ya que fue suscrito en el marco de la negociación reglada que culminó con la firma del contrato colectivo por representantes del sindicato y las unidades económicas, y su contenido es aclarar puntos no abarcados directamente por el contrato, siendo suscrito de forma coetánea a este último y firmado por todos los directores de la comisión negociadora sindical así como por todos los representantes de las comisiones negociadoras empresariales, debiendo tenerse presente que un instrumento colectivo puede ser pactado de forma reglada o no reglada según dispone el artículo 314 del Código del Trabajo, por lo que tiene una naturaleza jurídica idéntica al contrato en materia de su cumplimiento.

c.- De seguirse la regla del acuerdo adjunto, la empresa no incurriría en discriminaciones indebidas destinadas a desincentivar la afiliación sindical, ya que la configuración de una discriminación en materia laboral exige la existencia de un criterio

o categoría sospechosa en virtud de la cual se realiza la diferenciación, lo que no se presenta en la situación planteada. Por el contrario, en la especie, el criterio diferenciador diría relación con los lineamientos determinados por el sindicato según el acuerdo adjunto, en virtud del ejercicio legítimo del derecho fundamental a la autonomía sindical, por lo que el supuesto desincentivo a la afiliación sindical, no constituye un elemento comprobado.

d.- La interpretación de la empresa convierte al párrafo cuestionado del “Acuerdo Adjunto” en inaplicable, toda vez que no habría hipótesis posible que permitiera al sindicato decidir sobre la distribución y asignación de cupos, por lo que la empresa habría llegado a un acuerdo a sabiendas de que este no tendría efecto alguno ya que solo correspondería la entrega de dichos cupos en forma automática o por orden de llegada y de alcanzarse o superarse dicho número de cupos dejaría de ser posible su entrega por regulación expresa de la misma cláusula Trigésimo Octava.

Finaliza la organización sindical señalando que ha definido tener períodos de inscripciones delimitados en el tiempo, adquiriendo sentido que la organización sindical, dentro de todos los inscritos en cada período, defina la distribución de cupos según lineamientos que hubieren sido determinados dentro de su autonomía sindical, tal como fue acordado con la empresa en el documento cuya aplicación se pretende desconocer, por lo que la interpretación sugerida por la empresa contraría lo dispuesto en el artículo 303 del Código del Trabajo al importar la ausencia de buena fe en la celebración de un acuerdo respecto del cual había conciencia que no tendrá efectos.

Habiendo expuesto los argumentos de ambas partes, resulta claro que la materia en análisis dice relación con la interpretación de cláusula de un instrumento colectivo respecto de la cual existe claramente una controversia entre las partes acerca de la determinación de su sentido y aplicación.

En efecto, respecto de la cláusula Trigésimo Octava letra c), que fue pactada en ambos instrumentos colectivos en los mismos términos, por las comisiones negociadoras que los suscribieron, al igual que el denominado “Acuerdo Adjunto”, no existiendo acuerdo entre las partes respecto de su aplicación, no es posible tener por dilucidada dicha controversia, en base a la norma de interpretación de los contratos que se contiene en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, conforme a la cual las cláusulas de un contrato individual o colectivo de trabajo, pueden interpretarse “Por la aplicación práctica que han hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra”.

De acuerdo al precepto legal citado que doctrinariamente corresponde a la teoría denominada “regla de la conducta”, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, circunstancia que no se presenta en la especie, toda vez que en ella, las partes no logran coincidir respecto de cómo debe ser interpretado y aplicado el denominado “Acuerdo Adjunto”.

Ahora bien, en cuanto a la competencia de este Servicio para fijar el sentido y alcance de la cláusula materia de la consulta, cabe referirse al Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que “Dispone la Reestructuración y Fija Funciones de la Dirección del Trabajo”, en su artículo 1°, señala

que a la Dirección del Trabajo le corresponderá, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

- “...a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;
- b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;
- c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;
- d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y
- e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.”

Respecto de lo mismo, el artículo 5° de ese cuerpo legal, en sus letras b) y c), establece que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

- “...b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;
- c) Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República; ”.

Por último, el Código del Trabajo, en su artículo 505, inciso 1°, dispone:

“La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen”.

Del análisis de las disposiciones legales transcritas, se desprende que la competencia de la Dirección del Trabajo, como servicio técnico de la administración del Estado, está vinculada a la fiscalización de la aplicación de la normativa laboral y a la interpretación de ésta, a divulgar los principios técnicos y sociales de la legislación laboral, a supervisar el funcionamiento de las organizaciones sindicales y de conciliación y a la ejecución de toda actividad que permita prevenir y solucionar los conflictos que se suscitan en el trabajo, sin perjuicio de otras funciones que leyes especiales o generales le asignen, debiendo guardar pleno respeto al Principio de Legalidad que consagran los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, conforme al cual los órganos del Estado deben actuar dentro del ámbito de su competencia en la forma que prescriba la ley, no pudiendo atribuirse otra autoridad o derechos que los que expresamente se les haya conferido en virtud de la Constitución o la leyes, generando su contravención, las responsabilidades y sanciones que determine la ley.

Finalmente, el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo dispone:

“Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;".

Se desprende de la disposición legal transcrita que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos que detalla, como son aquellos originados de los contratos individuales y colectivos de trabajo, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes de la relación laboral, que exija un detenido estudio, prueba y ponderación para ser resuelta, previo desarrollo de un procedimiento establecido en la misma ley.

En tal sentido se ha pronunciado la reiterada jurisprudencia de este Servicio, entre otros, en los Dictámenes Nros. 1478/78 de 24.03.1997, 1466/85 de 03.04.1998, 723/28 de 22.02.2001, reiterado en los Ordinarios Nros. 5720 de 25.11.2016, 4960 de 27.09.2018, 1699 de 26.05.2020 y 2275 de 24.09.2021.

Conforme a las normas legales precitadas, esta Dirección carece de competencia para determinar la forma en que debe darse cumplimiento a las cláusulas de un contrato colectivo por corresponder hacerlo a las mismas partes que lo suscribieron, debiendo en caso de controversia éstas solicitar su resolución a los Tribunales de Justicia competentes.

Sin perjuicio de todo lo señalado, cabe hacer presente que acorde a la jurisprudencia de este Servicio, contenida en el Dictamen N°1267/37 de 28.09.2023, la cláusula Trigésimo Octava letra c) de ambos contratos colectivos, transcrita en párrafos anteriores constituye una cláusula de aplicación a futuros socios del sindicato, y una manifestación de la libertad sindical, que permite a las partes pactar condiciones y requisitos de aplicación del instrumento colectivo, que en la especie, conforme al tenor literal de la cláusula se traducen en el otorgamiento de los beneficios del contrato colectivo con las limitaciones que indica respecto de los trabajadores afiliados al sindicato a contar del 21 de marzo de 2024, estableciéndose un máximo de socios respecto de los que dichos beneficios serían otorgados.

Como indica el Dictamen precitado, las cláusulas de aplicación futura producirán efectos jurídicos en tanto no se infrinja el artículo 307 del Código del Trabajo, con arreglo al cual ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código, condiciones o requisitos que, en la especie, tienen como único presupuesto esencial la afiliación del nuevo socio al sindicato, la cual, conforme con el artículo 214 inciso segundo del citado Código: «...es voluntaria, personal e indelegable...».

Así, conforme a dicho pronunciamiento, los efectos jurídicos de la cláusula de aplicación automática en referencia se traducen en que el trabajador afiliado a la respectiva organización pasará a estar afecto al instrumento colectivo vigente, manteniendo la obligación de pago de la cuota sindical hasta su término, acorde con el precepto del artículo 310 del Código del Trabajo, que dispone:

"Beneficios y afiliación sindical. Los trabajadores se registrarán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras este se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados".

Igualmente, cabe precisar que si bien a través de las cláusulas de aplicación futura, en virtud de un pacto se acuerda el goce de los beneficios del instrumento colectivo a futuros socios de la organización sindical que lo suscribió, dado el carácter contractual de esas cláusulas, que es consecuencia de la autonomía de las partes, no deben confundirse con la extensión de beneficios establecida por el legislador en el artículo 322 del Código del Trabajo, que opera sólo en favor de trabajadores no sindicalizados.

En efecto, los incisos 2° y 3° del artículo 322 del Código del Trabajo preceptúan:

"Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical."

Cabe señalar que el Dictamen N°2238/29 de 11.05.2018, es claro en señalar que, conforme a la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N°303/01, de 18.01.2017, la extensión de beneficios corresponde a un acto jurídico bilateral, en virtud del cual las partes pactan que las estipulaciones acordadas en un instrumento colectivo sean aplicables a terceros sin afiliación sindical, quienes deben aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota sindical, según lo establezca el acuerdo.

Finalmente, en cuanto a la aseveración de que el criterio interpretativo del "Acuerdo Adjunto" sostenido por el Sindicato podría traducirse en una eventual práctica antisindical, cabe señalar que no existiendo un caso concreto, no es posible pronunciarse a priori a su respecto, además de tratarse de una materia que corresponde ser resuelta por los Tribunales Ordinarios de Justicia, por cuanto, en el evento de recibirse una denuncia en tal sentido, la Inspección del Trabajo o la Dirección Regional que corresponda, deberá llevar acabo la investigación de rigor, para los efectos de constatar si en el caso concreto existen indicios de haberse incurrido en alguna actuación que pueda ser constitutiva de práctica antisindical, caso en el cual, este Servicio estará obligado a interponer la correspondiente denuncia ante el tribunal competente.

En efecto, el artículo 292 del Código del Trabajo, en su inciso 4° establece:

"El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código".

De la norma precitada fluye que el órgano encargado por la ley de conocer y fallar los casos de denuncias por prácticas antisindicales es el Juzgado de Letras del Trabajo competente (en su defecto, el Tribunal con competencia en materia laboral),

quien someterá el respectivo asunto a las reglas del Procedimiento de Tutela Laboral contemplado en el Código del Trabajo entre los artículos 485 y 495.


A su turno, el rol de la Inspección del Trabajo en esta materia se establece en el inciso 5° del artículo 292 del mismo cuerpo legal, que establece:

"La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

Esta Dirección carece de competencia para determinar la forma en que debe darse cumplimiento al "Acuerdo Adjunto" suscrito con fecha 16.05.2024, entre el Sindicato Nacional Interempresa Educación Superior Santo Tomás de Trabajadores con las empresas Corporación Centro de Formación Técnica Santo Tomás; Corporación Instituto Profesional Santo Tomás y Santo Tomás Educación Continua Limitada, como también, al "Acuerdo Adjunto" suscrito en igual fecha por el mismo sindicato con las empresas Universidad Santo Tomás, Servicios de Formación Profesional y Extensión Santo Tomás SpA., por cuanto emitir un pronunciamiento en tal sentido significaría interpretar sus cláusulas, lo que es propio de las partes que lo suscribieron, correspondiendo en caso de controversia pronunciarse a los Tribunales Justicia sobre el particular, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de la doctrina señalada en el cuerpo de este informe.

Saluda atentamente a Uds.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/CRL
Distribución
-Jurídico
-Partes
-Control

