



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

INFORME N° 0053-2020-MTPE/2/14.1

PARA : **JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**
Dirección General de Trabajo

ASUNTO : Consulta de la Sociedad Nacional de Industrias en materia de contratación laboral ante el impacto del COVID-19.

REFERENCIA : Carta N° 038-2020-SIN-GL (H.R. N° 057220-2020)

FECHA : 27 de julio de 2020

Es grato dirigirme a usted, en relación al asunto del rubro, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante Carta N° 038-2020-SIN-GL, la Sociedad Nacional de Industrias (en adelante, SNI) consulta si los contratos de trabajo sujetos a modalidad, en alguna o algunas de las modalidades consideradas en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL), se ajustan al panorama actual, concretamente en el contexto de Emergencia Sanitaria y Estado de Emergencia Nacional por la propagación del COVID-19.
- 1.2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. Ello implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral. En tal sentido, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.
- 1.3. En atención a lo expuesto, procedemos a emitir opinión en el marco de nuestras competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, y norma complementaria.



- 2.3. Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, y normas complementarias.
- 2.4. Decreto Supremo Nº 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 2.5. Decreto Supremo Nº 001-96-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo.
- 2.6. Resolución Ministerial Nº 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. ANÁLISIS

Parámetros constitucionales de la contratación temporal

- 3.1. El derecho al trabajo, reconocido en el artículo 22 de la Constitución, tiene entre sus elementos esenciales el *Principio de Continuidad en el empleo*, también denominado *principio de estabilidad*, el cual busca garantizar que el vínculo laboral dure tanto como la fuente que le dio origen, siempre que el trabajador cumpla adecuadamente con sus obligaciones laborales¹.

De este modo, las partes del contrato de trabajo no pueden decidir libremente la duración del mismo, sino que esta dependerá más bien de criterios objetivos, relacionados con la naturaleza de las actividades a desarrollar.

- 3.2. El *Principio de Continuidad en el empleo* supone a su vez la preferencia de la contratación por tiempo indeterminado respecto de los contratos de duración determinada o a plazo fijo, y el denominado *Principio de Causalidad en la contratación temporal*. Al respecto, Sanguinetti señala lo siguiente:

"(...) la preferencia por los contratos por tiempo indefinido en la que se concreta la estabilidad "de entrada" se instrumenta mediante la adopción, para la fijación de la duración de la relación laboral, de criterios objetivos que vinculan el tipo contractual a utilizar con la naturaleza de las labores que habrá de desarrollar el trabajador, los cuales operan al margen y en sustitución de la voluntad de los contratantes. Conforme a estos criterios, lo que ha de determinar la opción por un contrato por tiempo indefinido o de duración determinada no son las preferencias de las partes, sino la naturaleza permanente o temporal del trabajo objeto de la relación contractual. Es decir, el tipo de necesidad empresarial que a través del contrato ha de atenderse. De esta forma podrá recurrirse a los contratos de duración determinada cuando la labor a desarrollar sea de alcance limitado en el tiempo. En caso contrario, lo procedente será celebrar un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Esto supone, como salta a la vista, que los contratos por tiempo indefinido constituyen la regla, en tanto que los de duración determinada son una excepción que solamente resultará operativa cuando la actividad a desarrollar así lo

¹ SANGUINETI Raymond, Wilfredo (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada*. Segunda edición. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 16.



justifique. Es por ello que esta regla recibe, como hemos visto, la denominación de principio de causalidad de la contratación temporal."²

- 3.3. Por su parte, el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha anotado que el mencionado *Principio de Causalidad* opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Así, en la sentencia del expediente N° 01874-2002-AA/TC, el máximo intérprete de la Constitución ha señalado lo siguiente:

"3. El régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado. (...)"³.

- 3.4. En atención a los parámetros expuestos anteriormente, el artículo 4 del TUO de la LPCL recoge expresamente la citada preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido y, por consiguiente, la exigencia de causalidad en la contratación temporal, estableciendo que "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece" (subrayado agregado).
- 3.5. De lo expuesto, se tiene que es posible celebrar contratos de trabajo de duración determinada cuando existe una causa específica, en virtud de la cual, se configura una necesidad de servicios de naturaleza temporal (transitoria) o accidental. En cambio, si las actividades o servicios son de naturaleza permanente, correspondería que la necesidad empresarial sea atendida, en principio, mediante la contratación laboral a tiempo indefinido.

El régimen de contratación temporal previsto en el TUO de la LPCL

- 3.6. El artículo 53 del TUO de la LPCL señala que "los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes".

² Óp. Cit., pp. 16-17.

³ Fundamento 3 de la STC 1874-2002-AA/TC. Este criterio ha sido reiterado en las STC N° 02383-2012-AA/TC, N° 03744 2012-PA/TC, N° 00346-2013-PA/TC, entre otras.



- 3.7. A partir de esta fórmula general, la precitada norma regula en su Título II distintas modalidades de contratación, mediante las cuales pueden atenderse diversas necesidades empresariales de naturaleza temporal o accidental, así como aquellas que, siendo permanentes, tienen carácter discontinuo o intermitente. Inclusive, regula algunas modalidades en las que, en puridad, la necesidad temporal de trabajadores se justifica, no en la existencia de labores de carácter temporal o accidental, sino en circunstancias tales como el inicio o lanzamiento de una nueva actividad, o la modificación sustancial de los procesos de producción de la empresa.

Esta regulación es, en cierta medida, similar a la adoptada en otros países. Por ejemplo, la Ley del Estatuto de los Trabajadores española admite la celebración de contratos de duración determinada para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos; modalidad que, si bien abarca más supuestos de hecho que el “contrato por necesidades del mercado” regulado en el artículo 58 del TUO de la LPCL, se circunscribe igualmente a la atención de necesidades eventuales o transitorias en la empresa. Por su parte, el Código Sustantivo de Trabajo colombiano admite la celebración de contratos de trabajo por tiempo determinado para la ejecución de labores ocasionales, accidentales o transitorias.

A partir de ello, se evidencia que, en nuestro país, existe un uso intensivo de las modalidades de contratación temporal, en comparación con el empleo del contrato de duración indeterminada⁴.

- 3.8. Entonces, sin perjuicio de que en nuestro ordenamiento jurídico exista una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido, se contemplan también diversas modalidades de contratación temporal, a través de las cuales los empleadores pueden atender diferentes necesidades empresariales de índole temporal o accidental.

Cabe anotar que, el hecho de que los contratos sujetos a modalidad – para ser válidos – deban cumplir con requisitos formales tales como la celebración por escrito y la consignación expresa de su duración, objeto y demás condiciones de la relación laboral, no es óbice para que tales modalidades puedan utilizarse en el actual contexto de Emergencia Sanitaria y Estado de Emergencia Nacional que vive nuestro país debido a la propagación del COVID-19, siempre que concurren las circunstancias que configuran la causa objetiva de cada modalidad de contratación.

- 3.9. En ese sentido, resulta pertinente referirnos a los alcances de algunas modalidades de contratación con las cuales podrían atenderse las necesidades empresariales que surjan con ocasión del actual contexto de emergencia; ello, claro está, sin perjuicio de que también puedan emplearse los otros tipos de contratos previstos en el TUO de la LPCL.

⁴ Por ejemplo, de acuerdo con la información de la Planilla Electrónica, en el mes de noviembre de 2019, del total de trabajadores del sector privado, el 54.71% tenía un contrato sujeto a modalidad, frente al 30.41% que estaba contratado a tiempo indeterminado. El porcentaje restante corresponde a los trabajadores contratados a tiempo parcial, bajo otro tipo de contrato o sin información sobre tipo de contrato.



El contrato por inicio o incremento de actividad

- 3.10. De acuerdo con el artículo 57 del TUO de la LPCL, este contrato temporal se basa en las siguientes causas objetivas: (i) el inicio de la actividad productiva de la empresa, (ii) la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, y (iii) el inicio de nuevas actividades dentro de la misma empresa o el incremento de las ya existentes.
- 3.11. En relación a esta modalidad de contratación, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente N° 03623-2012-PA/TC, ha señalado que: “(...) la ley permite contratar a personal bajo la modalidad de incremento de actividad para que preste sus servicios en una actividad nueva en el giro del empleador, como en el caso de que la organización económica emprenda una nueva actividad o para el desarrollo de la actividad propia del giro de la empresa cuando esta se incrementa” (fundamento 3.3.5).
- Asimismo, en la sentencia del expediente N° 01225-2015-PA/TC, el Tribunal ha resaltado que esta modalidad “permite la contratación temporal de personal para realizar labores que pueden corresponder al giro principal del negocio, pero para atender un incremento temporal de estas”, por lo que, tal situación, por sí sola, no supone necesariamente la desnaturalización del contrato sujeto a dicha modalidad (fundamento 10).
- 3.12. En lo que respecta al plazo del contrato por inicio o incremento de actividad, el mencionado artículo 57 señala que este contrato tiene una duración máxima de tres (3) años.
- 3.13. De lo señalado anteriormente, se tiene que pueden celebrarse contratos de trabajo bajo esta modalidad para atender las necesidades de personal por parte de nuevas empresas o de empresas ya existentes que deciden emprender nuevas actividades empresariales (en reemplazo de otras, por ejemplo) – de acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas –, incrementar el volumen de sus actividades o abrir nuevos mercados o establecimientos en el contexto del COVID-19. En estos casos, claro está, el contrato que se celebre debe señalar qué actividad empresarial ha sido iniciada o incrementada, de modo que se configure la causa objetiva que justifica la contratación temporal.

Mención especial merece el caso de aquellas empresas que vieron suspendidas o disminuidas sus actividades a consecuencia de las restricciones dictadas en el marco del Estado de Emergencia Nacional y el aislamiento social obligatorio (cuarentena) – por ejemplo, restaurantes, centros comerciales, tiendas por departamento, entre otros negocios –, y que, a consecuencia de ello, también han visto reducida su planilla de trabajadores.

Pues bien, si en el marco de la reanudación progresiva de las actividades económicas, dichas empresas van a retomar sus actividades de forma presencial, y para ello, requieren contratar más personal, podrían utilizar la modalidad de contrato por incremento de actividad. En tal sentido, el contrato que se celebre deberá consignar, de forma expresa, la causa objetiva que motiva la contratación de personal, es decir, el concreto impacto que las medidas restrictivas y de aislamiento social han tenido sobre la actividad que se



busca satisfacer con la contratación, así como las circunstancias del reinicio o incremento de dicha actividad, que evidencien la necesidad de contratar más personal.

El contrato por necesidades del mercado

- 3.14. De acuerdo con el artículo 58 del TUO de la LPCL, el contrato por necesidades del mercado tiene por objeto atender incrementos coyunturales de la actividad productiva, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado.

Con relación a la causa objetiva del contrato por necesidades del mercado, el citado artículo precisa que el incremento de la actividad productiva debe ser de naturaleza temporal e imprevisible, por lo que se excluyen las variaciones o incrementos de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. De este modo, se habilita la contratación temporal de trabajadores para que realicen labores ordinarias que forman parte de la actividad normal de la empresa, cuando – debido al incremento sustancial e imprevisible de la demanda – dichas labores no pueden ser satisfechas con el personal permanente.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia del expediente N° 03072-2016-PA/TC ha ratificado que el incremento de la actividad empresarial, objeto del contrato por necesidades del mercado, “debe ser coyuntural – es decir, extraordinario – y, en segundo lugar, imprevisible” (fundamento 11).

- 3.15. En lo que respecta al plazo del contrato por necesidades del mercado, el artículo 58 del TUO de la LPCL establece que puede ser renovado sucesivamente hasta por el término máximo de cinco (5) años.
- 3.16. Atendiendo a las características específicas señaladas anteriormente, encontramos que el contrato por necesidades del mercado puede celebrarse para atender necesidades empresariales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria por el COVID-19, cuando exista una variación sustancial y extraordinaria en la demanda de determinados bienes o servicios. Por ejemplo, la fabricación de mascarillas, materiales de protección biológica, productos para desinfección, servicios de desinfección o limpieza de ambientes, etc., tratándose de empresas que se dedican a dichas actividades; justificándose, por tanto, la necesidad de contratar personal para cubrir el incremento temporal de dichas actividades.

El contrato ocasional

- 3.17. De acuerdo con el artículo 60 del TUO de la LPCL, este contrato tiene por objeto atender aquellas necesidades empresariales de carácter eventual o transitorio, que difieren de las actividades habituales del empleador, es decir, determinadas tareas que no forman parte de la dinámica normal de la empresa.
- 3.18. El contrato ocasional, de acuerdo al precitado dispositivo legal, tiene una duración máxima de seis (6) meses al año.



- 3.19. En ese sentido, el contrato ocasional puede celebrarse para realizar determinadas tareas, distintas a las actividades normales o habituales de la empresa, y que sean necesarias solo de manera ocasional; por ejemplo, la informatización de ciertas secciones de la empresa que hagan viable la realización de trabajo remoto en el contexto del COVID-19.

El contrato de emergencia

- 3.20. Respecto del contrato de emergencia, el artículo 62 del TUO de la LPCL establece que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor, coincidiendo la duración de dicho contrato con la de la emergencia.

Por su parte, el artículo 78 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo añade que el caso fortuito o la fuerza mayor, en el contrato de emergencia, se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

De este modo, esta modalidad de contratación tiene por causa objetiva los requerimientos extraordinarios y temporales de personal que surjan como consecuencia de un acontecimiento ajeno a la voluntad del empleador, que resulte imposible de prever y que no hubiese podido ser evitado; sea que se trate de hechos de la naturaleza (tales como terremotos, inundaciones, etc.), hechos del ser humano (guerras, disturbios, actos de terrorismo, etc.) e incluso actos de la autoridad o decisiones de los poderes públicos (tales como ciertas prohibiciones o restricciones por cuarentenas o epidemias).

- 3.21. Con respecto a la duración del contrato de emergencia, el artículo 62 del TUO de la LPCL no establece un plazo máximo, sino más bien señala que su duración coincidirá con la de la emergencia.
- 3.22. De lo expuesto, se deduce que este tipo de contrato puede celebrarse para cubrir necesidades extraordinarias y temporales de personal, surgidas debido a las medidas restrictivas y de aislamiento social dictadas por el Gobierno Nacional a consecuencia de la pandemia del COVID-19. Por ejemplo, para atender acumulaciones o retrasos en el trabajo que no pudo cumplirse debido a las restricciones decretadas en el marco del Estado de Emergencia Nacional.

El contrato para obra determinada o servicio específico

- 3.23. Esta modalidad, regulada en el artículo 63 del TUO de la LPCL, tiene por objeto – como se desprende de su propia denominación – atender la ejecución de una obra determinada o un servicio específico, previamente establecido y de duración determinada.

Por su parte, el artículo 79 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo establece que en los contratos para obra o servicio debe señalarse expresamente su objeto, es decir, la obra o servicio concreto a cumplir. La necesidad de que en el contrato que se celebra se precise si el trabajador habrá de realizar una obra determinada o prestar un servicio específico – indicando, además, la obra o el servicio para el cual se le contrata – ha sido resaltada por el Tribunal Constitucional en la sentencia del expediente N° 1477-2010-PA/TC (fundamentos 3 y 4), en la cual señala que, al tratarse de supuestos evidentemente



distintos, la falta de precisión sobre el objeto del contrato denota que el mismo se utiliza como una "fórmula vacía, con el único propósito de simular labores de naturaleza permanente como si fueran temporales".

- 3.24. Si bien la norma no establece cuáles son las características específicas de las obras o servicios que pueden ser objeto de este tipo de contrato, no debe perderse de vista que, al tratarse de una causa objetiva que justifica la contratación temporal, aquellos han de tener *per se* una duración limitada en el tiempo.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado en reiterados pronunciamientos que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores estrictamente temporales o especializadas y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, en concordancia con el requisito formal establecido por el artículo 72 del TUO de la LPCL, y que puede ser renovado en la medida en que las circunstancias así lo ameriten (sentencias recaídas en los expedientes Nros. 10777-2006-PA/TC, f. 10; STC 00525-2010-PA/TC, f.5 y STC 04209-2011-PA/TC, f. 4).

Inclusive, con relación a la posibilidad de celebrar las renovaciones que resulten necesarias, conforme lo dispone el artículo 63 del TUO de la LPCL, el Tribunal Constitucional ha dejado sentado que "ello no constituye habilitación para que se contrate bajo obra determinada o servicio específico labores permanentes de la empresa que son igualmente realizadas por un trabajador de contratación indefinida en el mismo centro de labores" (sentencia del expediente N° 10777-2006-PA/TC, f.13).

- 3.25. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia también se ha pronunciado respecto a la imposibilidad de utilizar este tipo de contratos para cubrir labores permanentes de la empresa (Casación N° 3592-2015 Callao, considerando 8, y Casación Laboral N° 18057-2017 Tumbes, considerando 11, entre otras).
- 3.26. Con relación al plazo del contrato para obra o servicio, el artículo 63 del TUO de la LPCL establece que su duración será la que resulte necesaria, por lo que puede renovarse sucesivamente hasta la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de contratación.
- 3.27. De lo señalado precedentemente, tenemos que el contrato para obra o servicio puede ser utilizado en el marco del Estado de Emergencia Nacional y de la Emergencia Sanitaria para la realización de obras o servicios claramente delimitados que se requieran en este contexto, y que, aun cuando puedan ser habituales en la empresa, tengan una duración limitada en el tiempo. Para ello, el contrato que se celebra debe especificar la obra o servicio concreto a ejecutar, así como la duración del respectivo contrato.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. En atención a los parámetros constitucionales de la contratación temporal, el artículo 4 del TUO de la LPCL recoge expresamente la preferencia por la contratación laboral por



tiempo indefinido y, por consiguiente, la exigencia de causalidad en la contratación temporal. De este modo, es posible celebrar contratos de trabajo de duración determinada cuando existe una causa específica, en virtud de la cual, se configura una necesidad de servicios de naturaleza temporal (transitoria) o accidental. En cambio, si las actividades o servicios son de naturaleza permanente, correspondería que la necesidad empresarial sea atendida, en principio, mediante la contratación laboral a tiempo indefinido.

- 4.2. El Título II del TUO de la LPCL regula distintas modalidades de contratación temporal, mediante las cuales pueden atenderse diversas necesidades temporales o accidentales de mano de obra, así como aquellas que, siendo permanentes, tienen carácter discontinuo o intermitente. Inclusive, regula algunas modalidades en las que, en puridad, la necesidad temporal de trabajadores se justifica, no en la existencia de labores de carácter temporal o accidental, sino en circunstancias tales como el inicio o lanzamiento de una nueva actividad, o la modificación sustancial de los procesos de producción de la empresa.
- 4.3. Al respecto, cabe anotar que, el hecho de que los contratos sujetos a modalidad – para ser válidos – deban cumplir con determinados requisitos legales, no es óbice para que tales modalidades puedan utilizarse en el actual contexto de emergencia por el COVID-19, siempre que concurren las circunstancias que configuran la causa objetiva de cada modalidad de contratación.
- 4.4. Sin perjuicio de que también puedan emplearse las demás modalidades de contratación previstas en el TUO de la LPCL, en los acápites 3.10 y siguientes del presente informe desarrollamos los alcances del contrato por inicio o incremento de actividad, el contrato por necesidades del mercado, el contrato ocasional, el contrato de emergencia y el contrato para obra determinada o servicio específico, con los cuales podrían atenderse las necesidades empresariales que surjan con ocasión del actual contexto de emergencia, siguiendo los parámetros de ley. Dentro de estas modalidades, merece especial mención el contrato por inicio o incremento de actividad, tratándose de empresas que vieron suspendidas o disminuidas sus actividades en el marco del Estado de Emergencia Nacional y la cuarentena (restaurantes, centros comerciales, tiendas por departamento, entre otros negocios), y que, a consecuencia de ello, también han visto reducida su planilla de trabajadores; supuesto al que nos referimos en el acápite 3.13 del presente informe.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

RENATO SARZO TAMAYO
Director de Normativa de Trabajo (e)

H.R E-057220-2020