



INFORME N° 0079-2020-MTPE/2/14.1

PARA : JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Dirección General de Trabajo

ASUNTO : Proyecto de Ley N° 5175/2020-CR, Proyecto de Ley que modifica el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas

REFERENCIA : Oficio N° 466-2020-2021-CTSS/CR (H.R. E-066760-2020)

FECHA : 01 de setiembre de 2020

I. ANTECEDENTES

1. Mediante el Oficio N° 466-2020-2021-CTSS/CR, el Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República solicita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitir opinión sobre el Proyecto de Ley N° 5175/2020-CR, Proyecto de Ley que modifica el Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas (en adelante, el proyecto de ley).
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 mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.
3. En atención a lo expuesto, procedemos a pronunciarnos sobre el proyecto de ley en el marco de nuestras competencias.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19 y otras medidas, modificado por los Decretos de Urgencia N°s 056-2020 y 072-2020.
- Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos



causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, modificado por los Decretos Supremos N°s. 015-2020-TR y 017-2020-TR.

- Decreto Supremo N° 012-2020-TR, Decreto Supremo que establece disposiciones complementarias al Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, y adicionales al Decreto Supremo N° 011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020.
- Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. ANÁLISIS

1. El proyecto de ley tiene por objeto modificar los artículos 2, 3, 4, 6 y 12 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, en las siguientes materias:
 - El ámbito de aplicación de la norma.
 - La aplicación de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones en el marco del Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria.
 - La suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria.
 - Las medidas aplicables a las relaciones laborales de los trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínicos.
 - La transferencia de recursos para la continuidad de las prestaciones prevención, promoción y atención de la salud del Seguro Social de Salud – EsSalud.

Además, el proyecto de ley contiene tres disposiciones complementarias finales en las materias de inspección del trabajo y prestaciones de salud a cargo del Seguro Integral de Salud – SIS.

Sobre el ámbito de aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020

2. El proyecto de ley plantea limitar la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020 a los empleadores del sector privado que acrediten una reducción de sus ingresos en los meses de marzo y abril de, como mínimo, el cincuenta por ciento (50%) del promedio de sus ingresos mensuales durante los últimos doce meses, y a los trabajadores que prestan servicios a dichos empleadores.
3. Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que, junto a medidas para preservar el empleo de los trabajadores (como las llamadas “medidas alternativas” y la suspensión perfecta de labores) y medidas excepcionales para preservar los ingresos y protección social de los trabajadores afectados por tales medidas, el Decreto de Urgencia N° 038-2020 establece medidas que son de aplicación a una generalidad de situaciones, por lo que su ámbito no podría quedar circunscrito en función a criterios de afectación económica del empleador.



Entre estas medidas se encuentra, por ejemplo, los retiros extraordinarios de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC) de los afiliados al Sistema Privado de Pensiones (SPP) que se encuentren en los supuestos previstos en los numerales 10.3, 10.4 y 10.5, respectivamente, del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Además de esta observación acerca de la fórmula legal planteada por el legislador, seguidamente formulamos dos observaciones sobre el criterio propuesto para delimitar el ámbito de aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

4. Al respecto, aun cuando la propagación del COVID-19 ha mermado significativamente las perspectivas de crecimiento de la economía peruana, y en particular, las necesarias medidas restrictivas y de aislamiento social dictadas en el marco del Estado de Emergencia vienen afectando la dinámica de diversos sectores productivos de bienes y servicios, la afectación o disminución de ingresos no puede ser el único criterio a tomar en cuenta para la aplicación de medidas dirigidas a preservar el empleo de los trabajadores en este contexto.
5. Debe tenerse en cuenta que la imposibilidad del empleador de aplicar la modalidad de trabajo remoto u otorgar licencia con goce de haber puede deberse no solo a la afectación económica de la empresa, sino también a la propia naturaleza de sus actividades. Este segundo criterio ha sido desarrollado en los numerales 3.1.1 y 3.1.2 del párrafo 3.1 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR en los siguientes términos:

“3.1.1 Imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades: se configura cuando la naturaleza de las actividades hace imposible su aplicación, por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable, por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores, u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado; o

3.1.2 Imposibilidad de aplicar licencia con goce compensable por la naturaleza de las actividades: se entiende que existe imposibilidad de aplicar la licencia con goce de remuneraciones, cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, entre las cuales, de forma enunciativa, se encuentran las siguientes: i) cuando la jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día; ii) cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores; iii) cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.” (subrayado agregado).

Lo señalado líneas arriba hace necesario que la naturaleza de las actividades sea definida como un criterio independiente de cualquier consideración de índole económico (aun cuando, en algunos casos, puedan concurrir ambos factores), pues de lo contrario, no se brindaría una medida idónea para aquellos empleadores que, pese a no sufrir una severa disminución de sus ingresos, no pueden aplicar el trabajo remoto por requerir indispensablemente de la presencia del trabajador en el centro de labores, o no pueden



continuar otorgando licencia con goce de haber por existir causas objetivas que no hacen razonable la posterior compensación de horas de licencia.

6. La segunda observación se refiere a que el proyecto de ley plantea que la reducción de los ingresos económicos del empleador -y que constituiría la causa habilitante para la adopción de las medidas laborales que regula el Decreto de Urgencia N° 038-2020- se determine en base a los ingresos que aquel perciba en los meses de marzo y abril del 2020, pese a que las medidas laborales adoptadas al amparo del Decreto de Urgencia N° 038-2020 pueden aplicarse hasta treinta días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria, es decir, hasta el 26 de diciembre del 2020, inclusive. Por tal motivo, los criterios que se planteen debieran considerar los cambios o evolución de la situación del empleador en dicho lapso de tiempo.

En esa línea, el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, al establecer los criterios para determinar la situación económica del empleador, establece criterios diferenciados de afectación económica, considerando el mes previo al de la adopción de la medida, junto al tamaño de la empresa (MYPE o No MYPE) y la restricción o no de las actividades en virtud del Estado de Emergencia.

7. En atención a lo expuesto precedentemente, no consideramos viable la modificación del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 en los términos planteados en el proyecto de ley.

La aplicación de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones en el marco del Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria

8. El proyecto de ley plantea modificar el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 de modo que quede redactado en los siguientes términos:

"3.1 Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, **o no puedan implementar una variación en la forma de realización de sus actividades**, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, **deben acordar con los trabajadores** las medidas que resulten necesarias **para** mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones."

9. De este modo, se propone incorporar una condición adicional para adoptar medidas distintas a las del trabajo remoto y el otorgamiento de licencia con goce de haber, la cual consistiría en la imposibilidad del empleador de *implementar una variación en la forma de realización de sus actividades*. De acuerdo con lo señalado en la exposición de motivos del proyecto de ley, ello se refiere a "entregas a domicilio (delivery), citas o consultas profesionales por teléfono u otro medio de comunicación similar (médicos, abogados, psicólogos, entre otros) o las ya implementadas clases virtuales".



Al respecto, debe tenerse en cuenta que estas variaciones en la forma de trabajar, señaladas por el legislador, no configuran una modalidad de prestación de servicios distinta al trabajo presencial y a las modalidades de trabajo a distancia previstas en nuestro ordenamiento jurídico, como el teletrabajo, regulado en la Ley N° 30036 y su Reglamento, y el trabajo remoto incorporado por el Decreto de Urgencia N° 026-2020. Por tal motivo, encontramos que la condición adicional que se plantea introducir carecería de contenido propio, al encontrarse ya subsumida en las condiciones ya previstas en la normativa vigente.

10. Por otro lado, con la modificación del numeral 3.1 del artículo 3 bajo análisis, se establecería el deber del empleador de arribar a un acuerdo con los trabajadores para la adopción de medidas alternativas que permitan mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones.
11. Actualmente, el texto vigente del precitado numeral contiene una regla de preferencia por el acuerdo (lo cual implica la obligación de dialogar previamente con los trabajadores), la cual es desarrollada por el numeral 4.2 del artículo 4 el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en los términos siguientes:

“4.2 Previamente a la adopción de las medidas alternativas indicadas en el numeral anterior, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes. Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación”.

12. Dicho esto, observamos que, si bien la modificatoria planteada por el legislador tendría por objetivo reforzar la preferencia por el acuerdo con los trabajadores, establecer ello en términos de obligatoriedad conllevaría más bien a la imposibilidad del empleador de aplicar algunas medidas que -aun cuando tienen que estar precedidas por el diálogo y la búsqueda de acuerdo entre las partes- no necesariamente requieren de la existencia de acuerdo para su adopción, como, por ejemplo, el otorgamiento de descanso vacacional adquirido y no gozado¹. La obligatoriedad del acuerdo no solo impediría que el empleador, una vez privilegiado y agotado el diálogo con los trabajadores, pueda optar por la referida medida, sino que, ante dicha imposibilidad, dejaría como única salida la aplicación unilateral de una medida más gravosa como es la suspensión perfecta de labores, vaciando de contenido la excepcionalidad prevista en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Sobre la suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria

¹ La mayoría de medidas alternativas que puede adoptar el empleador a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, enunciadas en el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, requiere de acuerdo de partes (por ejemplo, el adelanto del descanso vacacional, la reducción de la jornada laboral con la reducción proporcional de la remuneración, o la reducción de la remuneración); sin embargo, otras medidas, como el otorgamiento de las vacaciones adquiridas y pendientes de goce, no exigen que exista tal acuerdo, sin perjuicio de que el empleador deba cumplir con informar a la parte laboral los motivos para la adopción de dicha medida a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>” e ingresando la siguiente clave: CNB82YV



13. El proyecto de ley propone modificar el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, que regula la suspensión perfecta de labores en el marco del Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria.

Así, se plantea establecer que el empleador pueda optar por la suspensión perfecta de labores en caso no logre un acuerdo con los trabajadores (sobre la adopción de las medidas alternativas previstas en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020), para lo cual, el empleador debe solicitar la autorización de la medida de suspensión a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

14. Al respecto, observamos que la propuesta planteada por el legislador parte de un error de concepto sobre la calificación del procedimiento administrativo al que se sujeta actualmente la suspensión perfecta de labores prevista en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020. Así, en la exposición de motivos del proyecto de ley se señala que el citado artículo regula un procedimiento de aprobación automática por cuanto se faculta la suspensión perfecta de labores con la sola presentación de una declaración jurada sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.
15. Sobre el particular, debe repararse que, conforme lo señala el artículo 33 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en los procedimientos de aprobación automática, la solicitud del administrado es considerada aprobada desde el mismo momento de su presentación ante la entidad competente, siempre que cumpla con los requisitos y entregue la documentación exigida, sin que sea necesaria la emisión de pronunciamiento expreso por parte de la entidad. Los procedimientos de aprobación automática están sujetos, de oficio, a una *fiscalización posterior* aleatoria, mediante el sistema de muestreo, a fin de verificar la autenticidad de los documentos e información proporcionados por el administrado.
16. En cambio, tratándose de la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, este dispositivo legal y sus normas complementarias aprobadas por el Decreto Supremo N° 011-2020-TR señala que el empleador debe comunicar la medida a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a más tardar el día siguiente de adoptada, y se sujeta a una verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. Precisamente, culminada dicha verificación, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide pronunciamiento expreso sobre la comunicación de suspensión perfecta de labores, dejándola sin efecto en caso compruebe la falta de correspondencia entre la declaración jurada presentada por el empleador o la afectación a la libertad sindical.
17. De este modo, el texto vigente del Decreto de Urgencia N° 038-2020 regula un procedimiento administrativo de evaluación previa, en el cual la suspensión perfecta de labores comunicada por el empleador se entiende *provisionalmente aprobada*, a la espera de la verificación posterior de la inspección del trabajo y la resolución que ha de expedir la Autoridad Administrativa de Trabajo competente. Si bien el inicio del procedimiento requiere de una declaración jurada, ello no implica que se prescinda de la posterior presentación de los documentos que sustenten la información declarada por el empleador; por el contrario, dicha documentación sustentatoria le es requerida al

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>" e ingresando la siguiente clave: CNB82YV



empleador por la Autoridad Inspectiva de Trabajo a efectos de realizar la verificación posterior a que se refiere la norma.

18. Sobre este punto, cabe anotar además que el régimen de procedimiento de evaluación previa, con aprobación provisional, no es exclusivo de la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, pues dichas reglas son similares a las previstas en el artículo 15 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tratándose de la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor que regula dicho cuerpo normativo.
19. Por otro lado, observamos que la modificatoria propuesta prescinde de la verificación a cargo de la inspección del trabajo, estableciendo un plazo de apenas siete días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud por el empleador, para que la Autoridad Administrativa de Trabajo emita resolución.

Al respecto, repárese que la verificación de hechos por la inspección del trabajo es necesaria a fin de comprobar la información proporcionada por el empleador como sustento de la medida de suspensión perfecta de labores, así como también para descartar que, a consecuencia de dicha medida, se vea afectada la libertad sindical de los trabajadores.

De este modo, la referida verificación posterior representa la etapa de *instrucción del procedimiento*, por lo que comprende las actuaciones y diligencias necesarias sobre diversos aspectos que han sido detallados en el numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, y que se refieren, entre otros, a la causa consignada por el empleador (naturaleza de sus actividades o nivel de afectación económica); al acceso y destino de los subsidios de origen público otorgados en el marco de la Emergencia Sanitaria; a que los trabajadores comprendidos en la suspensión perfecta de las labores efectivamente se mantengan inactivos, y que sus puestos de trabajo se encuentren desocupados; al motivo de la inclusión de los trabajadores sindicalizados o de representantes de trabajadores, según sea el caso; al agotamiento de posibilidades de adoptar medidas alternativas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones; e, inclusive, de ser posible, a la propia manifestación del empleador, así como de la organización sindical, o a falta de ésta de los trabajadores o sus representantes.

20. Además de ello, con la modificación del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 planteada por el legislador, se elimina el actual numeral 3.4 del referido artículo, que establece las consecuencias de la desaprobación de la suspensión perfecta de labores por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Así, el citado numeral dispone que, en tal caso, no solo se deja sin efecto la suspensión, sino que además el empleador debe abonar las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y el periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal. Con dicha modificación, entonces, se suprimiría toda regulación expresa sobre los efectos legales de la desaprobación administrativa de la suspensión perfecta de labores.

**Sobre las medidas aplicables a las relaciones laborales de los trabajadores del grupo de riesgo por edad o factores clínicos**

21. El proyecto de ley propone modificar el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 de modo que se requiera acuerdo de partes para la adopción de las medidas que resulten necesarias para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, y que, ante la falta de acuerdo, se proceda conforme a lo previsto en el artículo 3 del mencionado Decreto de Urgencia, el cual regula no solo tales medidas sino también la aplicación excepcional de la suspensión perfecta de labores.
22. Sobre el primer punto, nos remitimos a lo señalado en el párrafo 12 precedente.
23. Con relación a la habilitación para que el empleador aplique la medida de suspensión perfecta de labores a los trabajadores del grupo de riesgo, en tanto dicha posibilidad no se encuentra prevista actualmente en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, consideramos pertinente que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emita opinión al respecto, por ser materia de su competencia.

Sobre la transferencia de recursos para la continuidad de las prestaciones prevención, promoción y atención de la salud del Seguro Social de Salud – EsSalud

24. Al respecto, consideramos pertinente que el Seguro Social de Salud - EsSalud emita opinión sobre la propuesta de modificación del artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, por ser materia de su competencia.

Sobre las disposiciones complementarias finales del proyecto de ley

25. Respecto de la primera y tercera disposición complementaria final del proyecto de ley, que plantean declarar la inspección del trabajo como servicio público esencial y declarar de alto interés nacional la transferencia de recursos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para acciones de fiscalización laboral, respectivamente, consideramos pertinente que la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo emita opinión, por ser materia de su competencia.
26. Con relación a la segunda disposición complementaria final, que plantea declarar de alto interés nacional la continuidad de las prestaciones de salud que brinda el Seguro Integral de Salud – SIS a los trabajadores de la microempresa comprendidos en la suspensión perfecta de labores, consideramos que correspondería al Ministerio de Salud emitir opinión al respecto, por ser materia de su competencia.

IV. CONCLUSIONES

1. Consideramos que el Proyecto de Ley N° 5175/2020-CR, Proyecto de Ley que modifica el Decreto de Urgencia N° 038-2020, no es viable.



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”*

2. Al respecto, a través del presente informe, hemos formulado observaciones a distintas materias que recoge dicho proyecto, como son la modificación del ámbito de aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, la modificación de las condiciones para la aplicación de medidas para mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones en el marco del Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria, y el cambio de regulación de la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

V. RECOMENDACIÓN

Sugerimos que el presente proyecto de ley sea puesto a consideración del Seguro Social de Salud – EsSalud, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, así como del Ministerio de Salud, para que emitan opinión en el marco de sus competencias.

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo

Director de Normativa de Trabajo (e)

H.R E-066760-2020