



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 166 -2021-MTPE/2/14

Lima, 29 ENE. 2021

VISTOS:

El escrito de fecha 28 de diciembre de 2020, presentado a través de la Plataforma Virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores, por medio del cual la empresa **PASTELERÍA SAN ANTONIO S.A.** (en adelante, la Empresa) interpone recurso de revisión contra Resolución Directoral N° 593-2020-MTPE/1/20 de fecha 04 de diciembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (DRTPE Lima Metropolitana), en el marco de lo señalado en el artículo 7, numeral 7.6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR y de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 48691-2020.

La solicitud de ampliación del plazo de la suspensión perfecta de labores, presentada por la Empresa con fecha 07 de enero de 2021 a través de la Plataforma Virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores.

1. Antecedentes

- 1.1 Mediante solicitud con carácter de Declaración Jurada presentada en la Plataforma Virtual "Registro de Suspensión Perfecta de Labores" e ingresada con registro número 48691-2020, la Empresa comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores (en adelante, la SPL) de cuatro (04) de sus trabajadores por el periodo comprendido desde el 16 de setiembre de 2020 al 05 de enero de 2021.
- 1.2 Mediante Resolución Directoral N° 29124-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 21 de octubre de 2020 la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE Lima Metropolitana desaprobó la solicitud de SPL presentada por la Empresa y dispuso el pago de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en dicha medida por el tiempo de suspensión transcurrido, de conformidad con lo establecido en el numeral 7.4 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
- 1.3 Con fecha 04 de noviembre de 2020, la Empresa interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 29124-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 21 de octubre de 2020.
- 1.4 Mediante Resolución Directoral N° 593-2020-MTPE/1/20 de fecha 04 de diciembre de 2020, emitida por la DRTPE Lima Metropolitana, se declaró infundado el recurso de apelación, en consecuencia confirma la Resolución Directoral N° 29124-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 21 de octubre de 2020.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

- 1.5 Con fecha 28 de diciembre de 2020, la Empresa interpone recurso de revisión contra el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 593-2020-MTPE/1/20 de fecha 04 de diciembre de 2020. Dicho recurso ha sido elevado a la Dirección General de Trabajo para su conocimiento, trámite y posterior resolución.
- 1.6 Cabe señalar, que con fecha 07 de enero de 2021, la Empresa registró su solicitud de ampliación de la suspensión perfecta de labores, cuyo periodo es del 06 de enero de 2021 al 05 de abril de 2021.
- 2 De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto y análisis del requisito de procedencia**
 - 2.1 Habiéndose concedido el recurso de revisión formulado por la Empresa, corresponde determinar si dicho recurso cumple los requisitos de procedencia y si esta Dirección General resulta competente para avocarse a su conocimiento.
 - 2.2 Al respecto, el literal b) del artículo 47° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, señala que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre materia de su competencia cuando corresponda de acuerdo a ley.
 - 2.3 En concordancia con el dispositivo legal señalado precedentemente, el primer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR precisa que, contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2° del citado Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
 - 2.4 En el presente caso, la DRTPE Lima Metropolitana ha emitido, en segunda instancia, la Resolución Directoral N° 593-2020-MTPE/1/20 de fecha 04 de diciembre de 2020, la cual se pronuncia sobre el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores, y contra ésta, la Empresa ha interpuesto recurso de revisión; por tanto, el conocimiento de dicho recurso es competencia de la Dirección General de Trabajo.
 - 2.5 De otro lado, el tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que son requisitos para la procedencia del recurso de revisión que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional.
 - 2.6 De la interpretación de la norma antes reseñada, se tiene que si bien es cierto ésta pone especial énfasis en que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Tribunal Constitucional, también es cierto que otro requisito de procedencia del recurso de revisión es si el acto administrativo materia de impugnación se basa o se sustenta en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho en general.

- 2.7 El Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00047-2004-AI/TC, ha precisado cuáles son las fuentes del derecho reguladas por la Constitución. En dicha Sentencia, el referido Tribunal ha realizado diversas precisiones en torno al sistema de fuentes regulado por la Constitución, en ese sentido, se consideran los diversos tipos existentes: fuentes normativas (fuentes normativas con rango de ley, fuentes normativas con rango distinto a la ley); la jurisprudencia; la costumbre, los principios generales del derecho; el contrato; y, la doctrina. En cuanto a las fuentes normativas o formas normativas con rango de ley, el Tribunal realiza importantes precisiones en torno a: las leyes, las resoluciones legislativas, los tratados, el reglamento del Congreso, los decretos legislativos, los decretos de urgencia, las ordenanzas regionales y las ordenanzas municipales.

- 2.8 Ahora bien, en el recurso de revisión interpuesto por la Empresa, este señala que el acto administrativo impugnado no ha sido emitido conforme a ley, toda vez que no se han respetado los principios del debido procedimiento, razonabilidad, presunción de veracidad y legalidad, originando que el acto administrativo impugnado no se encuentre debidamente motivado, sustentado en el incorrecto cálculo de los ratios porcentuales.

- 2.9 En tal sentido, se aprecia que el recurso de revisión interpuesto por la Empresa acusa una aplicación incorrecta de las fuentes del derecho (fuentes normativas), como es el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y el Decreto Supremo N° 015-2020-TR, por lo que dicho recurso cumple los requisitos exigidos para su admisión conforme a lo previsto en el tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR; en consecuencia, corresponde que esta Dirección General se avoque al conocimiento del mismo y proceda a emitir pronunciamiento sobre el presente procedimiento de suspensión perfecta de labores.

3. Del recurso de revisión formulado por la Empresa

- 3.1 La Empresa interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 593-2020-MTPE/1/20 de fecha 04 de diciembre de 2020, emitida por la DRTPE Lima Metropolitana, que declara infundado el recurso de apelación y confirma la Resolución Directoral N° 29124-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 21 de octubre de 2020, que desaprueba la SPL de cuatro (04) trabajadores por el periodo del 16 de setiembre de 2020 al 05 de enero de 2021, y dispuso el pago de la remuneración a los trabajadores afectados con la medida por el tiempo de suspensión transcurrido, de conformidad con lo establecido en el numeral 7.4 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.
- 3.2 Los fundamentos expuestos en el referido recurso, son los siguientes:





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

- Se han vulnerado los principios establecidos en la Ley N° 27444 (en adelante, la LPAG), tales como del debido procedimiento, razonabilidad, presunción de veracidad y legalidad, toda vez que no se ha cumplido con evaluar los argumentos expresados en el recurso de apelación, así como no se han valorado debidamente los medios probatorios ofrecidos, conllevando a que la resolución impugnada carezca de motivación.
- No se ha tomado en cuenta que, la evaluación de los ratios porcentuales debe ser realizado respecto al mes de agosto de los años 2019 y 2020, siendo que debe tenerse en cuenta el ingreso neto por ventas declarado más el ingreso por ventas a las empresas vinculadas, además de considerar la masa salarial declarada en el mencionado periodo, cuyo resultado cumple con acreditar la afectación económica para la adopción de la SPL.
- La resolución administrativa impugnada realiza una transcripción literal de la norma, sin hacer un razonamiento lógico además de no encontrarse dentro de los límites de la facultad atribuida.



4. Análisis del caso concreto:

La Empresa afirma que la Resolución venida en grado ha sido expedida empleando una interpretación incorrecta de las normas contenidas en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el Decreto Supremo N° 015-2020-TR y el TUO de la LPAG, afectando así los principios de debido procedimiento, razonabilidad, presunción de veracidad y legalidad, por lo que solicita su revocatoria.

En ese sentido, corresponde a esta Dirección General examinar los actuados del presente procedimiento así como los considerandos expuestos en la Resolución Directoral N° 593-2020-MTPE/1/20 de fecha 04 de diciembre de 2020, para lo cual se estima pertinente enfocar previamente el contexto normativo.

4.1. Sobre las disposiciones emitidas dentro del marco del Estado de Emergencia Nacional originado por el Covid -19

Desde la declaración del Estado de Emergencia Nacional, se emitieron dispositivos normativos en materia laboral con carácter excepcional y temporal, considerando la alteración de las actividades económicas desarrolladas por las Empresas, así como la percepción de ingresos de los trabajadores como consecuencia de la suspensión del ejercicio del derecho constitucional de reunión y tránsito¹ con el propósito de reducir el riesgo de propagación del COVID-19.

Entre dichas reglas excepcionales y temporales, se encuentra el Decreto de Urgencia N° 038-2020 el cual dispuso en su artículo 3 que los empleadores que se encuentren

¹ Con excepción de aquellas actividades vinculadas a la prestación de servicios y bienes esenciales, dispuestas en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

imposibilitados de implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica, podían adoptar una serie de medidas necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores; y agotada dicha posibilidad, podían acogerse excepcionalmente a la suspensión perfecta de labores.

Asimismo, el MTPE emitió el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y 012-2020-TR² en el cual se establecieron disposiciones complementarias para la debida aplicación del referido Decreto de Urgencia, las cuales deben ser observadas y aplicadas por los empleadores.

Puntualmente, a través del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se establecieron ciertos requisitos que el empleador debía observar antes de acogerse a la medida excepcional de suspensión perfecta de labores prevista en el Decreto de Urgencia N° 038-2020. Entre los referidos requisitos tenemos:



4.1.1. De la adopción de medidas alternativas

En el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se señalan medidas alternativas, las cuales los empleadores procuran adoptar a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la remuneración de sus trabajadores. Dichas medidas son:

- a) *Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.*
- b) *Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro.*
- c) *Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.*
- d) *Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración. Dicha reducción consensuada debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan. En ningún caso, puede acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV).*
- e) *Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.*

Como se puede advertir, la mayoría de las medidas alternativas propuestas en el párrafo precedente, se encuentran estrechamente vinculadas con la capacidad económica que presente el empleador ante la coyuntura del Covid -19, pues la adopción de alguna de ellas, implica que la Empresa cuente con disposición

² A través de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020 se establece que mediante Decreto Supremo refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, se pueden aprobar, de resultar necesario, las disposiciones complementarias en el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para la mejor aplicación de lo establecido en el presente Decreto de Urgencia. Por ello, los Decretos Supremos N° 011-2020-TR y 012-2020-TR, son dispositivos normativos válidos emitido con la finalidad de complementar lo dispuesto mediante Decreto de Urgencia N° 038-2020. No es su reglamento. Ambas normas cuentan con el mismo rango legal.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

monetaria suficiente y necesaria para asumirla; *ergo*, la aplicación de medidas alternativas resultará viable siempre que la situación económica que ostente la Empresa lo permita.

En consecuencia, la norma en referencia no obliga al empleador a adoptar cada una de las medidas previstas en dicho supuesto, sino que debe identificar cuál de ellas le resulta posible implementar a fin de mantener el vínculo laboral y preservar el ingreso de los trabajadores, de modo que pueda proponerla a los trabajadores para intentar arribar a acuerdos que beneficien a ambas partes.

4.1.2 Del deber de la Empresa de informar a los trabajadores, sus representantes y/u organización sindical, respecto de la aplicación de medidas alternativas a fin de entablar negociación

El numeral 4.2 del artículo 4° del Decreto Supremo en comentario establece que previo a la adopción de medidas alternativas, 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; debiéndose dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.

La negociación a la que hace referencia el numeral 4.2 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, difiere del proceso negociador ordinario³, pues esta se da dentro de un contexto excepcional dada la coyuntura del Covid-19, el cual exige que sea el empleador quien adopte medidas de carácter urgente, a fin de mitigar rápidamente toda incertidumbre que dicha situación pudiera generar en los trabajadores, por lo que se requiere llevar a cabo un trámite más expeditivo.

En esta negociación es el empleador quien debe propiciar el diálogo con sus trabajadores, pues de otro modo, no podría considerársele como tal, mucho menos sería válida la adopción unilateral de alguna de las medidas alternativas contempladas en el artículo 4.1 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR (a excepción del otorgamiento del descanso vacacional), y por ende la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo tendría que ser denegada.

En ese orden de ideas, se desprende que para llevar a cabo esta negociación, el empleador debe convocar a la organización sindical, a los representantes de los trabajadores o, directa e individualmente, a sus trabajadores, siendo que en dicho

³ Sobre el particular, la negociación en referencia difiere de la negociación colectiva prevista en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Ley N° 25593³, pues esta última se considera como "el proceso que relaciona a sindicatos, empresarios y estado, alrededor del conflicto sobre el precio de la fuerza de trabajo y las condiciones del mismo (...). Sobre la existencia de dicho conflicto es que se construye la necesidad de un conjunto de procedimientos para construir acuerdos temporales"





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

emplazamiento se deben exponer los motivos que conllevan a adoptar alguna de las medidas contempladas en el numeral 4.1 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

4.2. Sobre la afectación económica

Al respecto, corresponde citar lo establecido en el literal b.2) del numeral 3.2.1 Decreto Supremo N° 011-2020-TR: *“Cuando el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas correspondiente al mes previo en el que adopta la medida, comparado con el ratio del mismo mes del año anterior, registra en dicho mes previo un incremento mayor a (...) veintidós (22) puntos porcentuales para el caso de medianas y grandes empresas. Esta definición aplica para la adopción de las medidas previstas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que tengan lugar a partir del mes de mayo en adelante.”*

En el presente procedimiento administrativo, la Empresa solicitó la medida excepcional de SPL a partir del 16 de setiembre de 2020 al 05 de enero de 2021, alegando la causal de afectación económica, motivo por el cual a fin de acreditar el mismo, se debe calcular los ratios porcentuales correspondiente al mes de agosto de los años 2019 y 2020.

Al respecto, en el transcurso del presente procedimiento administrativo, la Empresa presentó los PDT 621 consistente en las Declaraciones mensuales de IGV – Renta, correspondiente al mes de agosto de los años 2019 y 2020, asimismo presentó el PDT Planilla Electrónica – PLAME correspondiente al mes de agosto de los años 2019 y 2020.

Ante ello, se procede a realizar el cálculo de los ratios porcentuales de la siguiente manera:

Agosto 2019

Masa salarial:	<u>S/ 1,229,079.78</u>	Ratio: 40.74%
Ingreso por ventas:	S/ 3,016,671.00	

Agosto 2020

Masa salarial:	<u>S/ 911,592.08</u>	Ratio: 49.33%
Ingreso por ventas:	S/ 1,847,786.00	

Diferencia

Ratio Agosto 2020:	49.33%
Ratio Agosto 2019:	<u>40.74%</u>
Diferencia:	<u>8,59%</u>





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Al respecto, del cálculo realizado en el párrafo precedente, se advierte que del mes de agosto de los años 2019 y 2020 existe una diferencia porcentual de 8,59 puntos porcentuales, siendo que no cumple con lo exigido en el mencionado literal b.2) del numeral 3.2.1 Decreto Supremo N° 011-2020-TR, ya que el resultado no es equivalente o mayor a los veintidós puntos porcentuales (22%) para aprobar la solicitud de la medida excepcional de SPL por causal de afectación económica.

Cabe señalar, que la Empresa alega un monto por ingreso de ventas superior a lo señalado en los párrafos precedentes proveniente a empresas vinculadas, sin embargo se advierte que ello carece de sustento, toda vez que para el cálculo de los ratios porcentuales se utiliza los montos declarados en los PDT 621 consistente en las Declaraciones mensuales de IGV – Renta y los PDT Planilla Electrónica – PLAME, correspondiente al mes de agosto de los años 2019 y 2020 presentados por la propia empresa durante el trámite del presente procedimiento administrativo.

En ese sentido, corresponde a esta Dirección General desestimar en este extremo el recurso de revisión presentado por la Empresa, toda vez que se ha desvirtuado el argumento correspondiente.

4.3. En cuanto a la vulneración de los principios establecidos en el TUO de la LPAG

La Empresa alega que se ha vulnerado los principios del debido procedimiento, razonabilidad, presunción de veracidad y legalidad, establecidos en el artículo 230° de la LPAG. Ante ello, de la lectura de la resolución venida en grado, se advierte que la DRTPE Lima Metropolitana ha emitido un pronunciamiento conforme a ley, evidenciando el cumplimiento de los principios anteriormente señalados.

En ese sentido, corresponde a esta Dirección General desestimar en este extremo el descargo presentado por la Empresa, toda vez que su argumento ha quedado desvirtuado.

4.4. Respecto a la solicitud de ampliación de la suspensión perfecta de labores

Con fecha 07 de enero de 2021, la Empresa registró su solicitud de ampliación de la suspensión perfecta de labores, por el periodo del 06 de enero de 2021 al 05 de abril de 2021, el cual corresponde al registro N° 48691-2020.

Sin embargo, conforme se ha señalado en los párrafos precedentes, la Empresa no ha acreditado la causal de afectación económica para la adopción de la medida excepcional de SPL, con lo cual se desestima su recurso de revisión confirmando lo decidido por las instancias que conforman la DRTPE Lima Metropolitana.

En ese sentido, habiéndose desestimado la solicitud principal de SPL que comprende el periodo del 16 de setiembre de 2020 al 05 de enero de 2021, corresponde desestimar también la solicitud de ampliación de SPL por el periodo del 06 de enero de 2021 al 05 de abril del 2021, debiéndose considerar como desaprobado tanto el



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

periodo de la solicitud principal como el periodo de la ampliación, siendo el periodo desde el 16 de setiembre de 2020 al 05 de abril de 2021.

Finalmente, al haberse desvirtuado los argumentos invocados por la Empresa, corresponde a esta Dirección General desestimar en todos sus extremos el recurso de revisión presentado.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **PASTELERÍA SAN ANTONIO S.A.** contra la Resolución Directoral N° 593-2020-MTPE/1/20 de fecha 04 de diciembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 48691-2020, respecto de cuatro (04) trabajadores por el periodo del 16 de setiembre de 2020 al 05 de abril de 2021.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **DECLARAR** agotada la vía administrativa conforme a lo señalado en el literal c) del numeral 228.2 del artículo 228° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO TERCERO.- **DISPONER** la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Regístrese y notifíquese.-



.....
JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo