



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 108 -2016-MTPE/2/14

Lima, 19 JUL. 2016

VISTOS:

El Oficio Directoral Regional N° 0108-2016-GRL-DRTPE ingresado con número de registro 63462-2016, mediante el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima remite a esta Dirección General el expediente N° 045-2015-NC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, sobre procedimiento de negociación colectiva iniciado por el Sindicato Unitario de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de las Empresas Especializadas que prestan servicios a la Empresa Minera Los Quenuales S.A. (en adelante, EL SINDICATO), en mérito a los recursos de revisión interpuestos por las empresas Imex 2000 S.A., Martínez Contratistas e Ingeniería S.A., (en adelante, LAS EMPRESAS) contra la Resolución Directoral Regional N° 010-2016-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 19 de mayo de 2016, y por la empresa SIMAREG S.R.L. contra la Resolución Directoral Regional N° 007-2016-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 05 de abril de 2016, ambas emitidas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima. Dichas resoluciones directorales regionales declararon infundados los recursos de apelación interpuestos por LAS EMPRESAS contra el Auto Directoral N° 033-2016-N-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 12 de abril de 2016 y por SIMAREG S.R.L. contra el Auto Directoral N° 013-2016-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 23 de febrero de 2016, ambos emitidos por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima.

- I. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto y análisis del requisito de procedencia

El artículo 47°, literal b) 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.

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.

El recurso de revisión se fundamenta en el ejercicio de la tutela administrativa que la legislación encarga a algunas entidades públicas sobre otras, por lo que se reconoce que en tales casos es necesario reservar un poder limitado para que sin dirigir a las



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

entidades tuteladas, *"les sea facultado revisar, autorizar o vetar las decisiones de los órganos superiores de entidades descentralizadas, con miras de preservar y proteger el interés nacional"*¹.

La característica particular que tiene el recurso de revisión radica en su carácter excepcional, al interponerse ante una tercera instancia administrativa de competencia nacional. En este caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, corresponde a la Dirección General de Trabajo avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR².

En el presente caso, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima ha emitido, en segunda instancia, las Resoluciones Directorales Regionales N° 007-2016-DRTPE-GRDS-GRL y N° 010-2016-DRTPE-GRDS-GRL; y, contra éstas, SIMAREG S.R.L. y LAS EMPRESAS han interpuesto sendos recursos de revisión, respectivamente, razón por la que el conocimiento de dichos recursos resultan de competencia de la Dirección General de Trabajo.

II. Del Derecho a la Libertad Sindical y Fomento de la Negociación Colectiva

El artículo 28° de la Constitución Política garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y promueve otras formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Con ello, se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

El Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC ha señalado que: *"(...) el artículo 28° de la Constitución debe interpretarse en el sentido de que, si bien esta labor de fomento y promoción de la negociación colectiva implica, entre otras acciones, que el Estado promueva las condiciones necesarias para que las partes negocien libremente ante situaciones de diferenciación admisible, el Estado debe realizar determinadas acciones positivas para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva, pudiendo otorgar determinado "plus de tutela" cuando ésta sea la única vía para hacer posible la negociación colectiva"*.

A nivel legislativo, los artículos 51°, 53°, 57°, 58°, 60° y 61° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT), evidencian que la tramitación y desarrollo de la negociación colectiva corresponde a las partes, asumiendo ellas un papel protagónico y decisorio en cuanto a su desarrollo y culminación. En tal sentido, la actuación de la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT) es la de garantizar y fomentar la negociación colectiva conforme a lo dispuesto por el mandato

¹ Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Novena Edición. Gaceta Jurídica. Lima. 2011. p. 627.

² En efecto, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, *"[c]ontra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2° del presente 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 (...)"*.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

constitucional referido anteriormente, coadyuvando a que las partes puedan arribar a una solución en forma pacífica y armónica.

En el plano internacional, los Convenios Colectivos de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la OIT), los mismos que fueron ratificados por el Estado Peruano y que forman parte de la legislación interna de nuestro país, hacen referencia al derecho a la libertad sindical y al de negociación colectiva, de la siguiente manera:

- **Convenio N° 87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948**

"Artículo 2°.-

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."

- **Convenio N° 98: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949**

"Artículo 4°.-

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo."

Esta disposición tiene por lo tanto dos aspectos: las medidas necesarias que deben adoptar los poderes públicos para fomentar la negociación colectiva y el carácter voluntario de la negociación que supone la independencia de cada una de las partes respecto de la otra y también respecto de las autoridades públicas³.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en su estudio general sobre la libertad sindical y la negociación colectiva manifestó que: "El principio de la negociación voluntaria y, por ende, de la autonomía de las partes, constituye el segundo elemento esencial del artículo 4° del Convenio núm. 98. Los organismos y procedimientos existentes deben destinarse a facilitar las negociaciones entre los interlocutores sociales, que han de quedar libres de negociar. No obstante, las dificultades que se alzan contra la observancia de este principio son múltiples dado que en un número creciente de países se imponen diversos grados de restricción de la libertad para negociar. A este respecto, los problemas que surgen con más frecuencia son: la fijación unilateral del nivel de las negociaciones; la exclusión de determinadas materias del ámbito de la negociación; la obligación de someter los acuerdos colectivos a la aprobación previa de las autoridades administrativas o presupuestarias; el respeto de criterios preestablecidos por

³ En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/actrav/documents/publication/wcms_116092.pdf; pág. 22.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

ley, en particular en materia de salarios, y la imposición unilateral de las condiciones de empleo. (...) Normalmente, la elección del nivel de negociación debería corresponder a los propios interlocutores en la negociación; éstos, en inmejorable posición para decidir cuál es el nivel más adecuado para llevarla a cabo, podrían incluso adoptar, si así lo desearan, un sistema mixto de acuerdos-marco, complementados por convenios en el ámbito local o acuerdos de empresa"⁴.

Del mismo modo, el Comité de Libertad Sindical ha expresado que "en base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4º del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo"⁵.

Sin embargo, ante la inexistencia de acuerdo entre las partes sobre su libre determinación, el Comité de Libertad Sindical señala que "para proteger la independencia de las partes interesadas, sería más apropiado permitirles que decidan de común acuerdo a qué nivel debe realizarse la negociación. No obstante, en muchos países, esta cuestión corresponde a un organismo independiente de las partes. El Comité ha estimado que en tales casos dicho organismo debe ser realmente independiente"⁶.

De lo expuesto, se desprende que los empleadores y trabajadores tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente, y negociar libremente las condiciones de trabajo, acorde con el principio de autonomía colectiva y de negociación libre y voluntaria de las partes. Desde luego, lo señalado no significa una abdicación al rol promotor de la negociación colectiva que, por mandato constitucional, debe asumir el Estado peruano⁷.

III. Principios que sustentan el derecho a la negociación colectiva

El Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 03561-2009-PATC ha incluido el desarrollo de los principios que sustentan el derecho a la

⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª reunión, 1994, párrafos 248 y 249. En: <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/surveyq.htm>>.

⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 988. En: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090634.pdf>. La negrita es nuestra.

⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Libertad sindical: Recopilación de decisiones (...). Op.cit., párrafo 991. La negrita es nuestra.

⁷ Esta conclusión ha sido asumida también por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, el cual señala que "[...] si bien el contenido del artículo 4º del Convenio 98 no obliga a un Gobierno a imponer coercitivamente la negociación colectiva a una organización determinada, puesto que una intervención de este tipo alteraría claramente el carácter voluntario de la negociación colectiva, ello no significa que los gobiernos deban abstenerse de adoptar medidas encaminadas a establecer mecanismos de negociación colectiva" (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La Libertad Sindical. Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ta Ed., Ginebra, 2006. Párrafo 929).



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

negociación colectiva, a saber: a) negociación libre y voluntaria; b) libertad para decidir el nivel de la negociación, y c) buena fe.

- a) **Principio de negociación libre y voluntaria:** Este principio es uno de los pilares de la negociación colectiva, el cual se encuentra ratificado en el artículo 4º del Convenio núm. 98 y el artículo 5º del Convenio núm. 154 y hace referencia a que no deben existir medidas de coacción que alteren el carácter voluntario de la negociación.

Al respecto, el Tribunal Constitucional señala que: *"el Estado no puede ni debe imponer, coercitivamente, un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención estatal que claramente atentaría no sólo contra el principio de la negociación libre y voluntaria, sino también contra los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. No obstante, ello no impide que el Estado pueda prever legislativamente mecanismos de auxilio a la negociación, tales como la conciliación, la mediación o el arbitraje, ni órganos de control que tengan por finalidad facilitar las negociaciones"*⁸.

De ahí que este principio abarca dos supuestos: a) libertad para negociar o libertad de elegir entre acudir o no a negociar y de negociar con una u otras organizaciones sindicales; y, b) libertad para convenir o libertad para ponerse o no de acuerdo durante el íter de la negociación.

- b) **Principio de libertad para decidir el nivel de la negociación colectiva:** La elección del nivel en que se llevará a cabo la negociación colectiva corresponderá, esencialmente, a la voluntad de las partes; y, por consiguiente, no debe ser impuesto por la legislación. Dicho de otro modo, esta elección corresponde a los propios interlocutores de la negociación por cuanto se encuentran en mejor posición para decidir cuál es el nivel más adecuado. Al respecto, señala el Tribunal Constitucional que: *"por excepción, cabe la posibilidad de que el nivel de la negociación colectiva pueda ser determinada por vía heterónoma (arbitraje) ante un organismo independiente a las partes, en función de la naturaleza promotora de la negociación colectiva"*.

- c) **Principio de buena fe:** Para que la negociación colectiva sea eficaz, ambas partes deben actuar con buena fe y lealtad, es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un convenio.

De este modo, el Tribunal Constitucional señala que: *"(...) es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y hagan todo lo posible y necesario para llegar a un acuerdo razonable y coherente, es decir, que debe buscarse la celebración de negociaciones verdaderas, eficientes, eficaces y constructivas"*.

En la Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT⁹, numeral 816, se señala al respecto que "el

⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 03561-2009-PA/TC (fundamento 13).

⁹ En: http://white.oit.org.pe/spanish/260amerit/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindl/fusion_1s/spanish/d_3negcole.html



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

principio de que tanto empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone evitar todo retraso injustificado con el desarrollo de las negociaciones".

En ese sentido, el artículo 54° del TUO de la LRCT establece que *"las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado"*. De similar modo, el artículo 61° del Reglamento de la LRCT establece que *"[l]as partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo en los siguientes supuestos: (...) b) Cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo"*.

IV. Análisis del caso concreto

LAS EMPRESAS y SIMAREG S.R.L. han señalado como argumento principal que EL SINDICATO pretende negociar su pliego de reclamos correspondiente al período 2016, por rama de actividad y que ante la falta de acuerdo entre las partes, el nivel de negociación colectiva que corresponderá será el de empresa; ello, en estricta aplicación del artículo 45° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, TUO de la LRCT), que señala que ante la falta de acuerdo por la partes, el nivel de negociación colectiva que corresponderá en el caso materia de autos será el de empresa.

En cuanto a la aplicación del artículo 45° del TUO de la LRCT, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el expediente N° 03561-2009-PA/TC, ha precisado que: *"(...) parte del sentido normativo del primer párrafo del artículo 45° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR resulta materialmente inconstitucional, en la medida que señala que 'A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa'. Dicha frase resulta inconstitucional no sólo porque contraviene la libertad para decidir el nivel de la negociación, sino también porque lesiona el derecho de negociación colectiva, pues (...) ninguna ley puede fijar imperativamente el nivel de negociación, tal como ocurre con la frase referida. Por dicha razón, y en virtud del poder-deber del control difuso reconocido en el artículo 138° de la Constitución y en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal declara inaplicable dicha frase al caso concreto"*. Estando a lo precedentemente señalado, se desprende que lo dispuesto por el Supremo intérprete de la Constitución resulta aplicable y vinculante a esta instancia administrativa, de conformidad con la función de las sentencias del Tribunal Constitucional de vinculación a los poderes públicos (no solo respecto a los procesos de control normativo) *"(...) para asegurar la conformidad de los poderes públicos a los dictados constitucionales a través de su vinculación a la interpretación que realiza el Tribunal Constitucional"*¹⁰.

En ese sentido, tanto EL SINDICATO como LAS EMPRESAS y SIMAREG S.R.L., deberían ponerse de acuerdo para determinar el nivel en que llevarán a cabo la negociación colectiva; y, en caso no existiese consenso entre ellas, podrían recurrir a los mecanismos autocompositivos (conciliación y mediación) o heterocompositivos

¹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00005-2007-AI, Fundamento 46.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

(arbitraje) de solución de conflicto, de acuerdo a las reglas establecidas el TUO de la LRCT y su Reglamento.

Al respecto, cabe indicar que el artículo 61° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Reglamento de la LRCT, señala lo siguiente: "Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje". Cabe señalar que el arbitraje a que se hace mención en el citado artículo es de carácter potestativo; es decir, sometido el diferendo a arbitraje por cualquiera de las partes, la otra tiene el deber de someterse a éste. Este tipo de arbitraje deberá aplicarse tanto para determinar el nivel de la negociación colectiva como para el trámite que deberá seguir la negociación colectiva cuando se haya agotado la etapa de trato directo y conciliación sin llegar a un acuerdo.

Así pues, pretender, como lo solicitan LAS EMPRESAS y SIMAREG S.R.L., que se negocie colectivamente a nivel de empresa atendiendo a lo señalado el artículo 45° del TUO de la LRCT contravendría los principios de negociación libre y voluntaria, así como el de libertad para decidir el nivel de la negociación colectiva, por lo que esta Dirección General deberá disponer la continuación del procedimiento de negociación colectiva, a fin de que ambas partes determinen cuál es el nivel en el que negociarán colectivamente o cuál es el mecanismo idóneo que se seguirá de no llegarse a un acuerdo.

Que, el párrafo final del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que las resoluciones emitidas por la instancia de revisión se publican en el Diario Oficial El Peruano y constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales.

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADOS** los recursos de revisión interpuestos por las empresas **IMEX 2000 S.A, MARTÍNEZ CONTRATISTAS E INGENIERÍA S.A.** contra la Resolución Directoral Regional N° 010-2016-DRTPE-GRDS-GRL y por la empresa **SIMAREG S.R.L** contra la Resolución Directoral Regional N° 007-2016-DRTPE-GRDS-GRL.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **CONFIRMAR** la Resolución Directoral Regional N° 007-2015-DRTPE-GRDS-GRL y la Resolución Directoral Regional N° 010-2016-DRTPE-GRDS-GRL, emitidas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, que confirmaron, respectivamente, el Auto Directoral N° 013-2016-N-DPSC-DRTPE-GRL y el Auto Directoral N° 033-2016-N-



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

DPSC-DRTPE-GRL, emitidos por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima; en consecuencia, **DISPONER** la continuación del procedimiento de negociación colectiva.

ARTÍCULO TERCERO.- **DISPONER** que la presente resolución agota la vía administrativa, en virtud de lo dispuesto por el numeral 218.2 del artículo 218° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444.

ARTÍCULO CUARTO.- **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional de este Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

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