



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2021-2022

Señora Presidenta:

Ha sido remitido para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) el proyecto de ley N° 1340/2021-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Cambio Democrático-Juntos por el Perú, a iniciativa del congresista Edgard Reymundo Mercado, por el que se propone establecer la licencia por fallecimiento de familiares en el sector privado.

La CTSS, en su XIV sesión extraordinaria del 17 de junio 2022, acordó por **UNANIMIDAD** y con **TEXTO SUSTITUTORIO** la **APROBACIÓN** del dictamen recaído en el proyecto 1340/2021-CR, con el voto favorable de los congresistas Isabel Cortez Aguirre, Juan Burgos Oliveros, Jorge Coayla Juárez, María Agüero Gutiérrez, Luis Aragón Carreño, José Cueto Aservi, Jorge Marticorena Mendoza, Alex Flores Ramírez, Bernardo Quito Sarmiento, Tania Ramírez García, Cruz Zeta Chunga y Adriana Tudela Gutiérrez. Asimismo, en la misma sesión, se aprobó por **UNANIMIDAD** la dispensa del trámite de aprobación del acta para ejecutar los acuerdos adoptados.

I. SITUACIÓN PROCESAL

El Proyecto de Ley 1340/2021-CR fue presentado al Área de Trámite Documentario el 21 de febrero de 2022 e ingresó a la CTSS el 23 de febrero como única comisión dictaminadora.

La CTSS revisó y verificó el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República para la admisibilidad del proyecto en mención que, al ser calificado positivamente, fue admitido por esta comisión para su estudio y dictamen.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El proyecto de Ley 1340/2021-CR se compone de 2 artículos y 2 disposiciones complementarias finales. En el primero, se señala que, Ley tiene por objeto establecer el derecho del trabajador de la actividad privada a gozar de licencia en caso del fallecimiento de familiares.

Luego, en el segundo artículo, se establece La licencia por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos se otorga por cinco (5) días en cada caso, pudiendo extenderse



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

hasta tres (3) días más cuando el deceso se produce en lugar geográfico diferente donde labora el trabajador.

En la primera disposición complementaria, sobre las regulaciones, propone que El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, emita las disposiciones complementarias en el marco de sus competencias.

En la segunda disposición complementaria, sobre la vigencia, propone que Los alcances de la presente ley, rigen a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

III. MARCO NORMATIVO

3.1 Legislación nacional

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial No 308-2019-TR.

3.2 Legislación internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

IV. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADAS

4.1. Opiniones solicitadas

Para el estudio del Proyecto de Ley N° 1340/2021-CR, la CTSS solicitó opinión a las instituciones que figuran en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1 Solicitudes de opinión realizadas

**COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

Entidad	Documento	Fecha
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	OFICIO No 1422-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
Presidencia del Consejo de Ministros	Oficio No 516-2021-2022/CTSS-CR	15 de noviembre de 2021
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	Oficio No 1423-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT	Oficio No 1424-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio No 1425-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
Central de Trabajadores del Perú – CTP	Oficio No 1426-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP	Oficio No 1427-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP	Oficio No 1428-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022
Sociedad Nacional de Industrias - SNI	Oficio No 1429-2021-2022/CTSS-CR	25 de febrero de 2022

Opiniones recibidas

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social recibió las opiniones que figuran en el siguiente cuadro:

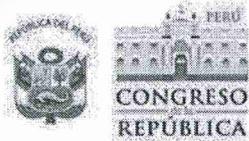
Cuadro N° 2
Opiniones recibidas sobre el Proyecto de Ley 1340/2021-CR

Entidad	Documento
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	OFICIO N° 1126-2021-MTPE/1
Cámara de Comercio de Lima	Oficio P/032.03.2022/GL
Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP	OFICIO N° 40-2021-SE-CATP

Como consecuencia de las solicitudes de opinión técnica antes mencionadas la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recibió las opiniones antes señaladas, cuyas principales recomendaciones se transcriben a continuación:

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE

El Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo remitió el Oficio N° 0408-2022-MTPE/1 para lo cual adjuntó el informe N° 0263-2022-MTPE/4/8 suscrito por la Oficina General de



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

Asesoría Jurídica, en el cual se señala que, teniendo en cuenta lo señalado por la Dirección de Normativa de Trabajo considera que el Proyecto de Ley 1340/2021-CR "Proyecto de Ley que incluye el refrigerio como parte de la jornada laboral" es **VIABLE CON COMENTARIOS**, debiendo tenerse en cuenta lo siguiente:

- Aplicando el principio-derecho de igualdad en su faceta de igualdad ante la ley, es factible regular la licencia en caso del fallecimiento de familiares de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, en tanto, no se advierten causas objetivas y razonables que sustente la diferenciación respecto del derecho de acceder a la mencionada licencia entre trabajadores del sector público y privado.
- Se debe precisar en el texto de la propuesta normativa, que la licencia por fallecimiento de familiares es con goce de remuneraciones y que, por ende, genera una suspensión imperfecta de labores. Ello con la finalidad de que no queden dudas respecto a la vigencia de la obligación del empleador de abonar la remuneración correspondiente.
- Se debe incluir un artículo en el cual se señale que los beneficios obtenidos por los trabajadores dicha materia, por decisión unilateral o por convenio colectivo, se mantienen vigentes en cuanto sean más favorables, a efectos de no perjudicar al trabajador que cuente con un acuerdo con su empleador que le conceda una licencia más favorable a la regulada en el proyecto de ley.
- Se debe precisar si los días de licencia se entienden como hábiles o calendarios, a efectos de evitar confusiones al momento de otorgar la mencionada licencia en favor del trabajador de la actividad privada.

Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP

La referida muestra su **opinión favorable** al proyecto de ley que nos remiten, porque, este busca garantizar la construcción de una sociedad más justa, solidaria e igualitaria donde los trabajadores ante el fallecimiento de nuestros parientes más cercanos puedan tener el tiempo necesario para acudir a las exequias fúnebres.



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

Cabe anotar que en aquellas empresas en donde se ha podido constituir una representación sindical, se ha logrado pactar colectivamente los beneficios que establece el proyecto de ley, y que en algunos reglamentos de trabajo se considera el procedimiento que debe realizar el trabajador en caso de suceder el fallecimiento de su familiar; además es necesario resaltar que debido a la alta informalidad de nuestro sector laboral y la precariedad contractual la mayoría de trabajadores no cuenta con una representación sindical que vele por el bienestar del trabajador en su momento de dolor, y menos aún son ayudados ante la desesperación y angustia que pasan por no tener los fondos necesarios para atender las exequias, o en su defecto por no poder asistir al entierro porque su empleador no le da el permiso necesario o porque le descontará los días dejados de trabajar. En tal sentido consideramos que, en esos momentos difíciles de todo ser humano se necesita del apoyo de su empleador y del Estado conforme lo establece el mencionado proyecto de ley, el mismo que debe pedimos sea aprobado.

Cámara de Comercio de Lima

La institución referida muestra su **opinión contraria** y menciona que a su juicio la propuesta tiene un afán populista al concederse descansos y permisos remunerados a los trabajadores.

Asimismo, aduce que no existe discriminación con los trabajadores del sector público porque se trata de distintos empleadores que manejan presupuestos distintos y por ende los beneficios no tienen por qué ser iguales.

V. ANALISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. Análisis técnico

5.1.1. Análisis Constitucional

El artículo 26.º, inciso 1.º de la Constitución dispone que en la relación laboral se debe respetar la igualdad de oportunidades sin discriminación. Al respecto, el Tribunal ha precisado que: La igualdad de oportunidades –en estricto, igualdad de trato– obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria. En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución.

En el inciso 2.º de la Constitución dispone que en la relación laboral se debe respetar el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Al respecto, este mismo Colegiado ha establecido que el principio en cuestión: Hace referencia a la



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

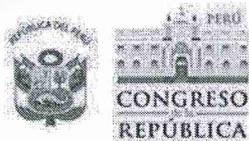
regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos.

El artículo 22° de la Constitución establece que el trabajo es un deber y un derecho, interesando únicamente, en el caso de autos, su dimensión como derecho, en atención al contenido de la demanda. Además, el tercer párrafo del artículo 23° precisa que «Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador». Se impone, así, una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1° de la Constitución, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Con ello, además, se permite que el principio de igualdad surta efectos, justamente, en una relación asimétrica, como la que se produce entre una empresa y un trabajador. 4. La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y, sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia–, se perjudique. 5. En el presente caso, debe distinguirse entre la rebaja de categoría, la rebaja de sueldo y la rotación del trabajador de un área a otra; en los dos primeros casos, evidentemente se trata de hechos que no pueden ni deben ser tolerados en nuestro ordenamiento jurídico, pues están en abierta contradicción con el artículo 23° de la Constitución, como se ha expuesto en el fundamento 2 de la presente sentencia, y es concordante con su artículo 26°, inciso 2), que dispone que constituye un principio de la relación laboral el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, principio que no ha sido respetado en autos, razón por la cual cabe amparar la demanda en tal extremo. No obstante, ello no significa que la solicitud y el acta precitadas sean nulas en su totalidad, sino únicamente la parte de ellas que es contraria a la Constitución y la ley; por lo tanto, parte de su contenido es perfectamente aplicable a la relación laboral. 6. En consecuencia, habiendo manifestado el demandante su disposición a ser trasladado a otra área de trabajo, dentro de su categoría, lo que fue aceptado por la emplazada, como aparece de la Cláusula Tercera del Acta de fojas 23, no puede pretender sustraerse a las consecuencias de sus actos. Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de la atribución que le confieren la Constitución Política del Perú y su Ley Orgánica¹.

En la sentencia del 13 de junio de 1997², el TC estima que el despido ha vulnerado el derecho del trabajador a la no discriminación y a la libertad de trabajo. Se trata de un trabajador que ganó un concurso interno para una plaza de jefatura de un aeropuerto, pero que no fue nombrado para ese cargo y tras sucesivos reclamos para que se le otorgara la plaza ganada, fue despedido. La sentencia, en sus fundamentos, apela a los derechos a la no discriminación, libertad de trabajo,

¹ Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º 3428-2004-AA/TC

² Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º 008-97-AA/TC



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

igualdad de oportunidades sin discriminación e irrenunciabilidad de derechos, reconocidos, respectivamente, en los artículos 2, numerales 2 y 15 y el artículo 26, numerales 1 y 2 de la Constitución. En realidad, en el caso concreto, ninguno de esos derechos fue vulnerado, pues la discriminación, en todo caso, existió en relación a la negativa de la empresa a nombrarlo en la plaza obtenida, lo que sí ocurrió con otros trabajadores; y la libertad de trabajo no es aplicable al caso, por tratarse de un despido, como tampoco lo es el principio de irrenunciabilidad de derechos por cuanto el acto impugnado pertenece al empleador. Se trata, en rigor, de un supuesto de violación al derecho a la tutela judicial efectiva, pues el despido se configuró como una represalia por los continuos reclamos del trabajador³.

Asimismo, en la sentencia recaída en el Expediente N.º 0048-2004-AI/TC, el Tribunal Constitucional, respecto del derecho a la igualdad, estableció que: Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable. Sin embargo, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.

Por su parte, el inciso 1 del artículo 26º de la Constitución reconoce que en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Es evidente que el reconocimiento constitucional de dicho principio laboral constituye una manifestación del derecho a la igualdad en el ámbito de las relaciones laborales.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Exp. N.º 008-2005-PI/TC, ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral: Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral.

³ Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º 084-97-AA/TC



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

En puridad, plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto implícitamente en el inciso 2) del artículo 2º de la Constitución; el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo. La igualdad de oportunidades –en estricto, igualdad de trato– obliga a que la conducta, ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.[2] En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución⁴.

Según lo establecido en la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución; el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional; los artículos 26º, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 1º y 24º, de la Convención Americana de Derechos Humanos; 3º, del Protocolo de San Salvador, y 1º y 3º, del Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, todos ellos ratificados por el Perú, que constituyen parámetro de interpretación constitucional, se proscriben cualquier trato discriminatorio.

En ese sentido, el artículo 1º del Convenio N.º 111 de la OIT dispone: «1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación(...) (...) 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.».

Asimismo, el numeral 2 de los Principios y Derechos fundamentales de la OIT dispone que los miembros de la mencionada organización internacional, entre los que se encuentra el Estado Peruano, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En el presente caso, mediante las Resoluciones Ministeriales de fechas 10 de febrero y 7 de setiembre de 2005 se dispuso inscribir a los señores Eduardo Manuel Alfredo Llosa y Humberto Alfredo Urteaga Dulanto en el Cuadro Especial

⁴ Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º 008-2005-PI/TC



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

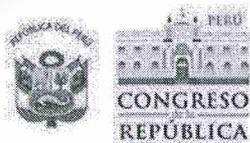
DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

del Escalafón del Servicio Diplomático. Por su parte, para los restantes demandantes obra en autos suficiente información que permite comprobar que, en tanto subsista la normativa cuestionada, a ellos también se les inscribirá en el referido cuadro cuando cumplan los 65 años de edad. Como ya se adelantó, el fundamento para tales medidas es el último párrafo del artículo 13° de la Ley N.º 28091, y los artículos 32°, 33° y 34° del Reglamento de la Ley del Servicio Diplomático de la República, aprobado por Decreto Supremo N.º 130-2003-RE. Tales normas disponen, entre otras cosas, que: "Los miembros del Servicio Diplomático en situación de actividad, al cumplir 65 años de edad, pasarán a formar parte del Cuadro Especial del Escalafón del Servicio Diplomático. Aquellos funcionarios que se encuentren prestando servicios en el exterior al cumplir dicha edad serán trasladados a la Cancillería como asesores y sólo podrán ser nombrados como jefes de Misión Diplomática en el exterior en casos excepcionales, en consideración a exigencias de interés nacional."⁵ Los funcionarios que se encuentren en el Cuadro Especial del Escalafón del Servicio Diplomático mantienen los mismos derechos y prerrogativas de los demás funcionarios en situación de actividad, excepto ocupar cargos en órganos de línea en el Ministerio de Relaciones Exteriores y cargos permanentes en el exterior.

En tal sentido, este Colegiado considera que la evolución del último párrafo del artículo 13° de la Ley N.º 28091, y de los artículos 32°, 33° y 34° del Decreto Supremo N.º 130-2003-RE debe determinar si el pase al Cuadro Especial del Escalafón del Servicio Diplomático de los miembros del Servicio Diplomático en situación de actividad, que cumplen sesenta y cinco años de edad, con las limitaciones señaladas, vulnera su derecho a la igualdad y no discriminación por razón de edad.

En cuanto al primer paso (verificación de la diferenciación legislativa), cabe mencionar que la situación jurídica a evaluar se encuentra constituida por las normas que establecen que aquellos miembros del Servicio Diplomático que cumplan 65 años de edad no podrán ocupar cargos en órganos de línea en el Ministerio de Relaciones Exteriores y cargos permanentes en el exterior. La situación jurídica que funcionará en este caso como término de comparación está constituida por las normas que sí permiten a los demás miembros del Servicio Diplomático, de menor edad, ocupar cargos en órganos de línea en el Ministerio de Relaciones Exteriores y cargos permanentes en el exterior. Por tanto, efectuado el respectivo examen, este Colegiado estima que las normas cuestionadas superan este primer nivel, toda vez que otorgan un tratamiento diferenciado a dos situaciones de hecho que, a su vez, resultan diferentes.

⁵ Decreto Supremo N.º 130-2003-RE



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

Respecto del segundo paso (determinación de la intensidad de la intervención en la igualdad), cabe destacar que al tratarse del impedimento del ejercicio de derechos fundamentales como el derecho al trabajo y de igualdad de oportunidades en la relación laboral, se verifica que las intervenciones normativas tienen una intensidad grave.⁶

En cuanto al cuarto paso (examen de idoneidad), es necesario recordar que se refiere a una relación de causalidad, de medio a fin, entre el medio adoptado, a través de la intervención, y el fin que busca la medida. En ese sentido, este Colegiado estima que tal relación existe. En consecuencia, debemos seguir con el siguiente paso.

En cuanto al quinto paso (examen de necesidad), cabe mencionar que en el presente caso, tratándose de normas que limitan el ejercicio del derecho fundamental de igualdad de oportunidades en la relación laboral, se requiere de un juicio de igualdad estricto, según el cual, como se ha expuesto, se exige que la medida adoptada, para ser constitucional, deba ser absolutamente indispensable para la consecución del fin legítimo, pues de existir una medida alternativa que, siendo igualmente idónea para conseguir el mencionado fin, influya con menor intensidad en el respectivo bien o derecho constitucional o no lo afecte, entonces las medidas cuestionadas resultarán inconstitucionales.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional estima que las normas cuestionadas que limitan el derecho fundamental a la igualdad de oportunidades en la relación laboral, así como el derecho al trabajo, no resultan absolutamente necesarias para la consecución del fin que se pretende, pues este pudo haber sido conseguido mediante otras medidas igualmente idóneas, pero menos restrictivas de los aludidos derechos fundamentales.

Al respecto, el literal d) del artículo 8° de la Ley N.° 28091 dispone que los funcionarios diplomáticos tienen derecho a desarrollar su carrera de acuerdo a las necesidades institucionales y sus expectativas profesionales. Igualmente, el artículo 30° de la misma ley señala que los funcionarios del Servicio Diplomático, cualquiera sea su categoría, sirven alternadamente seis años en el exterior y tres años en el país y por razones del servicio, debidamente fundamentadas, se puede extender o reducir dichos plazos por un máximo de un año.⁷

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de

⁶ Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.° 01875-2006-PA/TC

⁷ https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constlaboral.pdf Recuperado el 29 de marzo del 2022



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Debe considerarse que el artículo 27° de la Constitución contiene un «mandato al legislador» para establecer protección «frente al despido arbitrario». Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional:

- a. Se trata de un «mandato al legislador»
- b. Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección.
- c. No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley.

Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser «adecuado», se está resaltando -aunque innecesariamente- que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. Por esta razón, no debe considerarse el citado artículo 27° como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una «facultad de despido arbitrario» hacia el empleador.

Por este motivo, cuando el artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará «adecuada protección frente al despido arbitrario», debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional. Una opción interpretativa diferente sólo conduciría a vaciar de contenido el mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría constitucionalmente inadmisibles.

Para el Tribunal Constitucional no se trata de emplazar el problema desde la perspectiva de la dualidad conceptual estabilidad absoluta y estabilidad relativa y, a partir de ello, inferir que al no haber consagrado la Constitución vigente -como lo hizo su predecesora de 1979- la denominada estabilidad absoluta, toda protección restitutoria ante un despido arbitrario sería absolutamente inadmisibles. Por el contrario, planteado en términos de derecho constitucional lo que interesa en el análisis es determinar si el contenido esencial de un derecho constitucional como el derecho al trabajo es o no respetado en su correspondiente



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

desarrollo legislativo. Más precisamente, si la fórmula protectora acogida por el legislador respeta o no el contenido esencial del derecho al trabajo.

Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización «como única reparación». No prevé la posibilidad de reincorporación.⁸ El denominado despido *ad nutum* impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones:

a. El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional.

b. La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° («República» «social») y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral.⁹

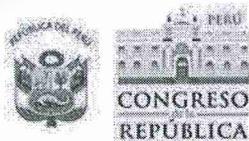
5.2 Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa

La presente iniciativa legislativa, tiene como finalidad establecer el derecho de los trabajadores que laboran en el sector privado, gozar de licencia en caso del fallecimiento de familiares (cónyuge, padres, hijos o hermanos).

La referida licencia, es un derecho que tienen los trabajadores que laboran en el sector público, como es el caso de los servidores del régimen CAS y de la carrera administrativa del Decreto Legislativo N° 276.

⁸ https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constlaboral.pdf Recuperado el 29 de marzo del 2022

⁹ Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.° 1124-2001-AA/TC



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

Reglamento del Decreto Legislativo N°1057¹⁰	Reglamento del Decreto Legislativo N° 276¹¹
<p>Artículo 12.- Suspensión de las obligaciones del trabajador</p> <p>Se suspende la obligación de prestación de servicios del trabajador sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en los siguientes casos: (...) f) Por fallecimiento de cónyuge, concubina, padres, hijos o hermanos hasta por tres (3) días pudiendo extenderse hasta (3) tres días más cuando el deceso se produce en provincia diferente a donde labora el trabajador.</p>	<p>Artículo 110.- Las licencias a que tienen derecho los funcionarios y servidores son:</p> <p>a) Con goce de remuneraciones:</p> <p>Por enfermedad; Por gravidez; Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos; Por capacitación oficializada; Por citación expresa: judicial, militar o policial. Por función edil de acuerdo con la Ley 23853.</p>

Como se puede apreciar, los trabajadores de los regímenes generales del sector público, tienen el derecho de tener licencia en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos, caso contrario a los trabajadores que laboran en el sector privado, no existe una norma que regule la licencia por fallecimiento de familiares.

“Fallecimiento de familiar directo

Los trabajadores del sector público tienen derecho a una licencia por luto por cinco (5) días en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, la misma que puede extenderse hasta por tres (3) días adicionales cuando el deceso se produzca en un lugar geográfico diferente de donde labora el trabajador.

Para los trabajadores pertenecientes al sector privado no existe una legislación que regule este permiso. Sin embargo, las empresas pueden

¹⁰ El Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N°1057

¹¹ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 276



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

*conceder estas licencias de acuerdo a su Reglamento Interno o mediante acuerdo con los trabajadores.*¹²

La regulación para otorgar este derecho a los trabajadores de la actividad privada, es potestad del empleador de establecerlo en el Reglamento Interno de Trabajo, pactarlo en los convenios colectivos que realizan la empresa con los sindicatos o dejarlo a criterio del empleador si otorga o no licencia al trabajador en caso de fallecimiento de un familiar.

No existe, una base objetiva y razonable, para que la licencia por fallecimiento de familiares sea otorgada por ley a los trabajadores del sector público y no para los trabajadores del sector privado, lo que vulnera abiertamente el derecho de igualdad ante la ley que garantiza nuestro texto constitucional.

"Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona Toda persona tiene derecho:

(...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole¹³

Sobre el principio de igualdad ante la ley, el Tribunal Constitucional, ha señalado lo siguiente:

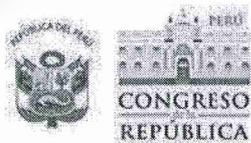
*"El principio-derecho de igualdad, a su vez, distingue dos manifestaciones relevantes: la igualdad en la ley y la igualdad en la aplicación de la ley. La primera manifestación (igualdad en la ley) constituye un límite para el legislador, en tanto la actividad de legislar deberá estar encaminada a respetar la igualdad, encontrándose vedado de establecer diferenciaciones basadas en criterios irrazonables y desproporcionados. En otros términos, el actuar del legislador tiene como límite el principio de igualdad, en tanto **que dicho principio le exige que las relaciones y situaciones jurídicas determinadas que vaya a determinar deban garantizar un trato igual y sin discriminaciones.**"*¹⁴

Por lo cual, es necesario, que dentro de las diversas licencias que se otorgan en el régimen de la actividad privada, como el descanso vacacional, descanso por maternidad, descanso por paternidad, licencia por enfermedad o accidente, entre otras, se considere como suspensión imperfecta de labores, la licencia por

¹² <https://lpderecho.pe/tipos-licencias-trabajadores-peru/>

¹³ Constitución Política del Perú de 1993

¹⁴ EXP. N° 01604-2009-PA/TC. Fundamento N° 10



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

fallecimiento de familiares, que es otorgada a los trabajadores del sector público, para que exista un trato de igualdad ante la Ley.

Al respecto, reseñamos brevemente la diferencia entre suspensión perfecta y suspensión imperfecta, que es lo que se pretende regular.

"Suspensión perfecta

Nace al suspender completamente las obligaciones de la relación laboral. En ese sentido, se suspende la obligación del trabajador de realizar un trabajo efectivo para el empleador; mientras que el empleador no debe pagar remuneración.

Se encuentra regulada por el artículo 11 del TUO de la LPCL. Un claro ejemplo es la licencia sin goce de haber o la suspensión disciplinaria o la suspensión otorgada en el marco de la emergencia sanitaria.

Suspensión imperfecta

Por su parte, la suspensión imperfecta sucede cuando se paraliza la obligación del trabajador de laborar, sin embargo, el empleador continúa pagando la contraprestación. En ese caso, solo una obligación se suspende.

Este supuesto se encuentra detallado en el artículo 11 del TUO de la LPCL. El ejemplo más común son las vacaciones, la hora de lactancia, entre otros."¹⁵

La falta de regulación, en esta materia, en un contexto como el actual de crisis sanitaria donde el COVID-19, ha causado la muertes de más de 200 mil peruanos¹⁶, hace urgente y necesario regular la licencia de familiares en el sector privado, más aún, para que se garantice el principio de igualdad establecido en nuestra Constitución.

Asimismo, para la redacción de la fórmula legal estamos recogiendo las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en los siguientes puntos:

- Se debe precisar en el texto de la propuesta normativa, que la licencia por fallecimiento de familiares es con goce de remuneraciones y que, por ende,

¹⁵ <https://lpderecho.pe/tipos-licencias-trabajadores-peru/>

¹⁶ <https://gestion.pe/peru/peru-llega-a-200-mil-muertes-acumuladas-desde-que-inicio-la-pandemia-del-coronavirus-nndc-noticia/>



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

genera una suspensión imperfecta de labores. Ello con la finalidad de que no queden dudas respecto a la vigencia de la obligación del empleador de abonar la remuneración correspondiente.

- Se debe incluir un artículo en el cual se señale que los beneficios obtenidos por los trabajadores dicha materia, por decisión unilateral o por convenio colectivo, se mantienen vigentes en cuanto sean más favorables, a efectos de no perjudicar al trabajador que cuente con un acuerdo con su empleador que le conceda una licencia más favorable a la regulada en el proyecto de ley.
- Se debe precisar si los días de licencia se entienden como hábiles o calendarios, a efectos de evitar confusiones al momento de otorgar la mencionada licencia en favor del trabajador de la actividad privada.

5.3. Análisis costo beneficio

Actores involucrados	Efectos Directos	Efectos Indirectos
Trabajadores del régimen laboral del sector privado	Los trabajadores podrán obtener el derecho de obtener una licencia por fallecimiento de familiares como cónyuge, padres, hijos o hermanos	No se les realizará descuentos de sus remuneraciones a los trabajadores que no asistan a su centro de trabajo, en caso de fallecimiento de sus familiares.
Empresas	Los empleadores tendrán un marco legal que les permita otorgar licencia a los trabajadores en fallecimiento de familiares como cónyuge, padres, hijos o hermanos,	No será necesario colocar en el Reglamento Interno de Trabajo o negociar colectivamente con los sindicatos la licencia por fallecimiento de familiares como cónyuge, padres, hijos o hermanos-
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Deberá emitir disposiciones complementarias, en el marco de sus competencias.	Deberá realizar mesas de dialogo entre trabajadores y empleadores, al momento de emitir las disposiciones complementarias que correspondan, en el marco de sus funciones.



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR, LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

La presente fórmula legal no implica asignación presupuestal ni representa gastos al erario nacional. No contraviene con el principio de Equilibrio Presupuestario recogido en el artículo 78º de la Constitución Política del Perú.

VI. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el inciso b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** del Proyecto de Ley 1340/2021-CR, con el siguiente:

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer el derecho del trabajador de la actividad privada a gozar de licencia con goce de remuneraciones, en caso del fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Artículo 2. Licencia por fallecimiento de familiares

La licencia referida en el artículo precedente es otorgada por un plazo de cinco (5) días calendario, pudiendo extenderse hasta tres (3) días calendario adicionales cuando el deceso se produzca en un lugar geográfico diferente de donde se ubica el centro laboral del trabajador.

Artículo 3. Beneficios preexistentes

Los beneficios obtenidos por los trabajadores sobre esta materia, por decisión unilateral o por convenio colectivo, se mantienen vigentes en cuanto sean más favorables al trabajador.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Regulaciones



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA JORGE
ALFONSO FIR 21456255 hard
Motivo: Soy el autor del documento.
Fecha: 04/07/2022 20:06:19-0500



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 1340/2021-CR,
LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite las disposiciones complementarias, en el marco de sus competencias, para la implementación de la presente ley, del



Firmado digitalmente por:
FERRER SANDU Alex Sandu
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/07/2022 11:01:38-0500



Firmado digitalmente por:
ESTERANY GARCIA Tania
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/06/2022 21:31:24-0500



Firmado digitalmente por:
ABUELO GUTIERREZ Maria Antonieta
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/06/2022 18:47:02-0500

SEGUNDA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo aprueba el reglamento correspondiente dentro de los sesenta (60) días calendario tras la entrada en vigor de la norma. La falta de reglamentación de alguna de sus disposiciones no es impedimento para su aplicación y exigencia.

Dese cuenta.
Sala de Comisión.
Lima, 17 de junio 2022



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge Samuel
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/06/2022 12:24:57-0500



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel
FAU 20181749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 20/06/2022 11:51:44-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge Samuel
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/06/2022 12:24:16-0500



Firmado digitalmente por:
CUETO ASERVI Jose Ernesto
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/06/2022 15:45:21-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo Jaime
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/06/2022 13:12:35-0500



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan Bartolome
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/06/2022 19:49:57-0500



Firmado digitalmente por:
ARAGON CARRENO Luis Angel
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/06/2022 20:53:52-0500



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/06/2022 12:30:00-0500



Firmado digitalmente por:
TUDELA GUTIERREZ Adriana
Josefina
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/06/2022 21:18:42-0500