Proyecto de Ley N°.....6303/2023-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

GRUPO PARLAMENTARIO UNIDAD Y DIALOGO PARLAMENTARIO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
" Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

La señora congresista **JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI** integrante del Grupo Parlamentario **UNIDAD Y DIÁLOGO PARLAMENTARIO**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 22-C, 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO 03 NOV. 2023 RECIBIDO Hora: 10:55 Firma:

PROYECTO DE LEY

LEY QUE AUTORIZA AL MTPE EFECTUAR EL CÁLCULO DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA Y EJECUCIÓN DE BENEFICIOS DE EX TRABAJADORES INSCRITOS EN EL REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES CESADOS IRREGULARMENTE DE LA LEY Nº 31218 Y CONEXAS, SOBRE LA BASE DE UNA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL VIGENTE

Artículo 1°. - Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto calcular, viabilizar y ejecutar los beneficios de los trabajadores cesados irregularmente comprendidos en las leyes: Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes Nº 27452 y Nº 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; Ley N° 29059, Ley que otorga facultades a la Comisión Ejecutiva creada por Ley Nº 27803 para revisar los casos de ex trabajadores que se acojan al procedimiento de revisión por no inclusión en la Resolución Suprema Nº 034-2004-TR; Ley N° 30484, Ley de reactivación de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley Nº 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes Nº 27452 y Nº 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del sector público y gobiernos locales; Ley N° 31218, Ley que autoriza la revisión de los casos de extrabajadores que se acogieron al procedimiento previsto por la Ley 30484; y conexas.

Artículo 2°. - Finalidad de la Ley

La presente Ley tiene por finalidad generar justicia laboral para los trabajadores cesados irregularmente comprendidos en las leyes descritas en el artículo uno de esta ley.

Artículo 3°. - Conexidad de las leyes

Las siguientes leyes guardan conexidad:

- **Ley N° 27803**, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes Nº 27452 y Nº 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales;

- **Ley N° 29059**, Ley que otorga facultades a la Comisión Ejecutiva creada por Ley Nº 27803 para revisar los casos de ex trabajadores que se acojan al procedimiento de revisión por no inclusión en la Resolución Suprema Nº 034-2004-TR;

- **Ley N° 30484**, Ley de reactivación de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley Nº 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes Nº 27452 y Nº 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del sector público y gobiernos locales;

- **Ley N° 31218**, Ley que autoriza la revisión de los casos de extrabajadores que se acogieron al procedimiento previsto por la Ley 30484;

- La conexidad de las demás leyes presentes o futuras se determina por la regulación de esta materia en específico.

Artículo 4°. - Autorización al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

4.1. Se autoriza al Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo, efectuar el cálculo del beneficio de compensación económica de los ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (RNTCI) de la Ley N° 27803 y conexas, a mérito de la Ley N° 31218; regulando mediante disposicion reglamentaria los plazos y lineamientos operativos, en el marco de un debido procedimiento.

4.2. Se autoriza al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la atención a las solicitudes de cambio de opción del beneficio de reincorporación al beneficio de compensación económica o jubilación adelantada, de los ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (RNTCI) de la Ley N° 27803 y conexas, cuyos beneficios no se han ejecutado; incluyendo a los ex

trabajadores inscritos por las leyes, Ley N° 27803, Ley N° 29059 y Ley N° 30484, cuyo beneficio de reincorporación no fue ejecutado. La compensación económica se calcula sobre la base de la remuneración mímima vital vigente a la fecha del pago de dicho beneficio.

4.3. Preservando el principio de progresión y no regresión, se autoriza el plazo para la ejecución de las solicitudes de ex trabajadores que obtuvieron el reconocimiento del beneficio de reincorporación o reubicación laboral, compensación económica y jubilación adelantada con estricto cumplimiento a las leyes, Ley N° 27803, Ley N° 29059 y Ley N° 30484, por la vía administrativa o judicial, y que hasta la fecha no han sido ejecutados los beneficios optados.

4.4. Se autoriza a las entidades del Estado a gestionar y habilitar los registros en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Publico (AIRHSP) para hacer efectiva la ejecución de los beneficios en favor de los ex trabajadores beneficiarios acorde a lo descrito en el presente artículo.

Artículo 5°. - De la reincorporación y reubicación laboral

Las plazas presupuestadas vacantes para la ejecución de los beneficios de reincorporación y reubicación de las leyes, Ley N° 27803, Ley N° 29059, Ley N° 30484 y Ley N° 31218, son las que se generaron a partir del año 2002, hasta la conclusion efectiva de acceso a los beneficios.

Artículo 6°. - De la Interdicción de aplicación de disposiciones derogadas

Se encuentra totalmente prohibida la aplicación ultractiva de normas derogadas que vayan en contra de los extrabajadores que se encuentran en el marco de la Ley N° 29059, Ley N° 30484, Ley N° 31218 y conexas, por lo que, todas las acciones orientadas a darle cumplimiento a la presente ley, deben regirse por las leyes vigentes tendientes al resarcimiento de los ceses irregulares.

Articulo 7°. - Ámbito de Aplicación

La presente Ley es de aplicación para todas las entidades del sector público, en sus tres niveles de gobierno, así como a las unidades ejecutoras y organismos adscritos.

Articulo 8°. - De la creación de la Comisión de Supervisión y Control

Se crea y constituye la Comisión de Supervisión y Control encargada de viabilizar la ejecución de los beneficios de los ex trabajadores cesados irregularmente, la misma que deberá estar conformada por los siguientes miembros:

a) Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien la preside.

b) Un representante de la Defensoría del Pueblo.

c) Un representante elegido por el gremio de los ex trabajadores cesados irregularmente no comprendidos en ninguna central sindical, Funetcincences.

e) Un representante elegido por todas las centrales sindicales.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS FINALES

PRIMERA: De la entrada en vigencia
La presente norma entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

SEGUNDA: De la reglamentacion
Adecúese un Reglamento y Lineamiento Operativo a lo dispuesto por la presente Ley en el plazo de 15 días naturales, el cual estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo.

TERCERA: Disposicion derogatoria
Deróguese las disposiciones legales y reglamentarias que restrinjan el acceso a los beneficios y se opongan a lo establecido por la presente Ley.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: UGARTE MAMANI Jhakeline Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/11/2023 09:33:19-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BURGOS OLIVEROS Juan Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/11/2023 09:56:18-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BURGOS OLIVEROS Juan Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/11/2023 09:56:42-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ACUÑA PERALTA Segundo Hector FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/11/2023 11:58:56-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA HINAYA Esdras Ricardo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/11/2023 20:35:09-0500

CONGRESO de la REPÚBLICA
Firmado digitalmente por: CORDERO JON TAY LUIS GUSTAVO FIR 15300817 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/11/2023 18:48:46-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY[1][2][3]

Antecedentes del Proyecto del Ley Nº 05116-2020-CR: *"Ley que dispone facúltese al MTPE, para que en un plazo de (60) días hábiles, revise los caos de los ex trabajadores que se acogieron al procedimiento de revisión, por vulneración del debido procedimiento administrativo y no inclusión en la quinta lista aprobado por la Resolución Ministerial Nº 142-2017-TR, y ordenado por la Ley 30484, aplicando considerando las pruebas de coacción contenidas en las leyes específicas de despido o la analogía vinculante establecidos en el D.S. Nº 004-91-PCM."*

1.1. A principios de la década de 1990, los líderes del gobierno peruano llevaron a cabo la destitución de más de trescientos mil empleados estatales, tanto a nivel nacional como regional y local, así como en empresas de propiedad pública. Para lograr esto, se implementaron medidas como el Decreto Supremo Nº 004-91-PCM, el Decreto Ley Nº 26093 y otras normativas relacionadas. Estas medidas argumentaban que no se podía mantener una política laboral favorable a la clase trabajadora, que incluía aspectos como la protección social, el respeto de los derechos laborales, salarios justos, mejores condiciones laborales, reducción de la jornada de trabajo y la lucha contra la corrupción en todos los niveles. Se sostenía que exigir estos derechos laborales amenazaría

---

[1] Este proyecto de ley se presenta en base a mi función de representación, por el cual, al recibir el Oficio N° 050-2023-FUNETCINCENCES-JDN de fecha 30 de octubre del 2023, enviado por el *"FRENTE ÚNICO NACIONAL DE EX TRABAJADORES CESADOS IRREGULARMENTE, NO COMPRENDIDOS EN NINGUNA CENTRAL SINDICAL"* (FUNETCINCENCES) y que se adjunta, decido respaldar esta justa causa a través de mi función legislativa. En el citado oficio, mencionan el Proyecto de Ley N° 5116/2020-CR y el INFORME Nº 0052-2023-MTPE/2/16.

[2] El presente proyecto de ley recoge algunos aspectos de la fórmula legal y de la exposición de motivos del Proyecto de Ley N° 5116/2020-CR, los cuales han sido parafraseados y adecuados según la necesidad actual. El citado proyecto de ley lo pueden encontrar en el siguiente link: https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05116_20200506.pdf

[3] Se precisa que el Proyecto de Ley Ley N° 5116/2020-CR luego se convirtió en la Ley Nº 31218, LEY QUE AUTORIZA LA REVISIÓN DE LOS CASOS DE EXTRABAJADORES QUE SE ACOGIERON AL PROCEDIMIENTO PREVISTO POR LA LEY 30484, el cual pueden obtener en el siguiente link: https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1285325

la competitividad del país, resultaría en la pérdida de empleos y afectaría a todos los trabajadores. Esta época se recuerda como un periodo problemático en la historia laboral del país.

1.2. En ese contexto, se promovía y se hacían promesas de que se lograría un crecimiento económico significativo, y que sus beneficios se extenderían a toda la población, incluso beneficiando a los más desfavorecidos, al tiempo que se argumentaba que, para lograr estos objetivos, era necesario mantener bajos los salarios de los trabajadores, recortar el presupuesto público y reducir la plantilla estatal. Además, se insistía en que los trabajadores debían aceptar despidos masivos bajo la fachada de "renuncias voluntarias" y enfrentar evaluaciones engañosas y punitivas de su desempeño laboral. Se sostenía que estas medidas resolverían la grave crisis política y económica, así como los elevados índices de inflación y corrupción.

1.3. Después de intensas luchas de los ex trabajadores despedidos, el Congreso, en respuesta a estas demandas, aprobó la Ley Nº 27487. Esta decisión se basó en la consideración de inconstitucionalidad. La Comisión de Trabajo de aquel entonces, presidida por la Dra. Beatriz Alva Hart, argumentó ante el Pleno que era necesario derogar el Decreto Ley Nº 26093, que requería evaluaciones semestrales por parte de los titulares de los Ministerios y las instituciones públicas estatales como parte de un proceso de reorganización y reestructuración del aparato estatal. Además, se identificaron otras normativas inconstitucionales que permitían despidos colectivos bajo la justificación de la reorganización, como el cuestionable Decreto Supremo Nº 004-91-PCM. Se destacó también que los despidos bajo la etiqueta de "renuncias voluntarias" eran, en realidad, coaccionados, y que el cese por excedencia no estaba contemplado en la Ley de la Carrera Administrativa D.L. Nº 276 ni en otras normativas relacionadas. Estos despidos se aplicaban sin el debido procedimiento administrativo, lo que los hacía inconstitucionales. Por lo tanto, el Congreso aprobó, en su mayoría, la derogación de dichas leyes,

dando paso a la Ley Nº 27487 como una restitución de derechos. En esencia, estos eventos y derechos restituidos confieren un carácter resarcitorio a estas reclamaciones.

1.4. Posteriormente, en julio de 2002, el Congreso de la República da su aprobación a la Ley Nº 27803. Esta ley se promulga con el propósito de llevar a cabo las recomendaciones emanadas de las comisiones establecidas a raíz de las Leyes Nº 27452 y 27487. La Ley Nº 27803 establece la creación de una Comisión Ejecutiva con la finalidad de examinar los despidos irregulares.

1.5. Dado que las solicitudes de aquellos que fueron despedidos de manera irregular en julio de 2007 no se resolvieron de manera favorable, se restablecieron las funciones de la Comisión Ejecutiva mediante la Ley Nº 29059. El propósito de esta reactivación era llevar a cabo una revisión complementaria y definitiva de los casos de los ex trabajadores que optaran por el procedimiento de revisión debido a su exclusión de la Resolución Suprema Nº 034-2004-TR.

1.6. Debido a la persistencia de las discriminaciones y la creencia de que los despidos irregulares finalmente se resolverían, el Congreso de la República, en respuesta al constante clamor y la lucha de los trabajadores despedidos en la década de los 90, lleva a cabo debates, aprueba y ordena la publicación de la Ley Nº 30484 en el diario "El Peruano" el 6 de julio de 2016. Esta ley establece la revisión de las reclamaciones presentadas contra la Resolución Suprema Nº 028-2009-TR, aplicando el criterio de analogía vinculante.

1.7. Por un lado, como elementos de compensación, se encuentran la Ley Nº 29059, que en su Cuarta Disposición Complementaria, Transitoria y Final, establece que el acceso a los beneficios del Programa Extraordinario no puede estar sujeto a restricciones o limitaciones basadas en el cumplimiento de requisitos o condiciones similares,

incluyendo la participación en procesos de selección, evaluaciones u otras actividades similares, siendo el único requisito esencial estar registrado en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente. Por otro lado, la Ley Nº 30484, en su artículo 4, que aborda la exención de regulaciones gubernamentales para las entidades estatales encargadas de ejecutar las disposiciones de la Ley 27803, incluso permitiendo la modificación de sus instrumentos de gestión institucional con este propósito.

1.8. Finalmente, a través de la Ley Nº 31218 se autorizó a los ex trabajadores que participaron en el proceso de revisión establecido por la Ley Nº 30484 y que no fueron incluidos en la lista de ex trabajadores aprobada por la Resolución Ministerial 142-2017-TR, a solicitar una reevaluación de sus casos. En este contexto, se estableció la creación de una Comisión Multisectorial encargada de identificar y elaborar la lista definitiva de trabajadores despedidos de manera colectiva de 1990 en adelante, conocida como "la Comisión Multisectorial". Sin embargo, esta comisión aún no ha resuelto el pago de uno de los beneficios, la compensación económica, debido a que la tasa del Salario Mínimo Vital que se considera para el cálculo está desactualizada al año 2022, mientras que el beneficio se reconoce actualmente en el año 2023. Además, aún no se ha establecido un plazo para la ejecución de las solicitudes de los ex trabajadores que han obtenido el reconocimiento de beneficios como la reincorporación o reubicación laboral, la compensación económica y la jubilación adelantada mediante las leyes Nº 27803, 29059 y 30484, ya sea a través de procedimientos administrativos o judiciales, y hasta la fecha, estos beneficios no han sido implementados.

II. FUNDAMENTACIÓN TÉCNICO JURÍDICO: INFORME Nº 0052-2023-MTPE/2/16[4]

2.1. El artículo 3 de la Ley N° 27803 establece que aquellos registrados en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (RNTCI) tienen la opción exclusiva de elegir entre los siguientes beneficios: i) ser reincorporados o reubicados en un empleo, ii) optar por la jubilación adelantada, iii) recibir una compensación económica, o iv) participar en programas de capacitación o reconversión laboral.

2.2. Luego, a través de la Ley N° 30484, se especifica que el Estado tiene la responsabilidad de llevar a cabo la implementación de los beneficios a favor de aquellos que fueron incluidos en listados anteriores, pero no pudieron ejecutarlos debido a la falta de plazos habilitados para hacerlo

2.3. De igual manera, la Ley Nº 30484 ofrece la opción de que aquellos que inicialmente seleccionaron el beneficio de reincorporación o reubicación laboral puedan cambiarlo por el de compensación económica o jubilación adelantada. Además, esta ley dispone la reinstalación de la Comisión Ejecutiva, como se estableció en la Ley N° 27803, con el fin de evaluar las reclamaciones presentadas en contra de la Resolución Suprema N° 028-2009-TR.

2.4. Según lo estipulado en el inciso c) del artículo 2 del Decreto Supremo N° 011-2017-TR y en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2018-TR, los ex trabajadores que se inscribieron en el RNTCI y optaron por la reincorporación o reubicación laboral tienen la posibilidad de cambiar

[4] Este proyecto de ley se presenta en base a mi función de representación, por el cual, al recibir el Oficio N° 050-2023-FUNETCINCENCES-JDN de fecha 30 de octubre del 2023, enviado por el *"FRENTE ÚNICO NACIONAL DE EX TRABAJADORES CESADOS IRREGULARMENTE, NO COMPRENDIDOS EN NINGUNA CENTRAL SINDICAL"* (FUNETCINCENCES) y que se adjunta, decido respaldar esta justa causa a través de mi función legislativa. En el citado oficio, mencionan el Proyecto de Ley N° 5116/2020-CR y el INFORME Nº 0052-2023-MTPE/2/16; ***siendo que en este apartado se ha reproducido en su totalidad con cierto parafraseo los argumentos de dicho informe que opina en sentido favorable***.

voluntariamente a los beneficios de compensación económica o jubilación adelantada.

2.5. De acuerdo a lo que se dispone en el artículo 10, apartado a, del Decreto Supremo N° 011-2017-TR, para llevar a cabo el beneficio de compensación económica, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina la cantidad del beneficio conforme a los criterios establecidos por la Ley N° 27803. El financiamiento de este monto se efectúa a cargo del presupuesto de dicho ministerio.

2.6. En este contexto, es importante destacar que la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, que actualmente se conoce como la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, ha estado gestionando los desembolsos correspondientes a la compensación económica, un beneficio establecido en la Ley N° 27803, de acuerdo a las directrices operativas que establecen los procedimientos y las entidades competentes para la implementación de la Ley N° 30484.

2.7. De esta manera, se aprobó el Lineamiento Operativo mediante la Resolución Ministerial N° 009-2017-TR, el cual establece los procedimientos y las entidades responsables para la implementación de la Ley N° 30484, que es la ley que reactiva la Comisión Ejecutiva establecida previamente por la Ley N° 27803. Este lineamiento tiene como objetivo principal definir las funciones, los procesos y las autoridades pertinentes en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en relación con las diversas obligaciones dispuestas en la Ley N° 30484.

2.8. La sección V del Lineamiento Operativo, titulada "Coordinación de Ceses Colectivos", estipula que la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, conocida actualmente como la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del

Trabajo, es la entidad encargada de supervisar y coordinar la implementación de las actividades detalladas en la sección IV, que se refiere a la enumeración de las áreas de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Una de las responsabilidades específicas de esta Dirección General, según el punto c), es "atender y procesar las solicitudes de los trabajadores que han obtenido su registro en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, ya sea por orden judicial o como resultado de la revisión realizada por la Comisión Ejecutiva reactivada por la Ley N° 30484".

2.9. La base legal es la siguiente:

2.9.1. Ley N° 2783, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del sector público y gobiernos locales.

2.9.2. Resolución Ministerial N° 347-2002-TR, que aprueba Primer Listado de Ex trabajadores Cesados Irregularmente de acuerdo con lo dispuesto en las Leyes N° 27452, 27586 y 27803.

2.9.3. Resolución Ministerial N° 059-2003-TR, que aprueba Segundo Listado de Ex Trabajadores Cesados Irregularmente de acuerdo con lo dispuesto en las Leyes N° 27452, 27853 y 27803.

2.9.4. Resolución Suprema N° 034-2004-TR, que aprueba Tercer Listado de Ex Trabajadores Cesados Irregularmente de acuerdo con lo dispuesto en las Leyes N° 27452, 27586 y 27803.

2.9.5. Ley Nº 29059, Ley que otorga facultades a la comisión Ejecutiva creada por Ley Nº 27803 para revisar los casos de ex trabajadores que se acojan al procedimiento de revisión por no inclusión en la R.S. Nº 034-2004-TR.

2.9.6. Resolución Suprema N° 028-2009-TR, que aprueba Última Lista de Ex Trabajadores que deben ser inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente.

2.9.7. Ley N° 30484, Ley de reactivación de la Comisión Ejecutiva, creada por la Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a proceso de promoción de la inversión privada y en las entidades del sector público y gobiernos locales.

2.9.8. Resolución Ministerial N° 142-2017-TR, conteniendo la última lista de ex trabajadores a ser inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente – RNTCI.

2.9.9. Decreto Supremo N° 011-2017-TR, que establece medidas complementarias para la mejor aplicación de la Ley N° 30484, Ley de reactivación de la Comisión Ejecutiva.

2.9.10. Decreto Supremo N° 011-2018-TR, que determina los alcances del Decreto Supremo N° 011-2017-TR para el caso de los ex trabajadores inscritos en el RNTCI, mediante Resolución Ministerial N° 142-2017-TR.

2.9.11. Resolución Ministerial N° 009-2017-TR, aprueba Lineamiento Operativo que establece los procedimientos y órganos competentes para la aplicación de la Ley N° 30484.

2.9.12. Decreto Supremo N° 019-2019-TR, aprueba la Sección Primera del Reglamento de organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2.9.13. Resolución Ministerial N° 285-2019-TR, aprueba la Sección segunda del Reglamento de Organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2.9.14. Decreto Supremo N° 010-2019-TR, establecen reglas excepcionales para que los ex trabajadores inscritos en el Registro nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente puedan acceder al beneficio de compensación económica.

2.9.15. Ley N° 31218, Ley que autoriza la revisión de los casos de ex trabajadores que se acogieron al procedimiento previsto por la Ley 30484.

2.9.16. Resolución Ministerial N° 093-2023-TR, conteniendo la relación de ex trabajadores cesados irregularmente que se incorporan al listado aprobado por la Resolución Ministerial N° 142-2017-TR.

2.10. **Si analizamos la propuesta**, tenemos que, la presente medida busca viabilizar la ejecución de los beneficios por los ex trabajadores inscritos en el RNTCI, mediante las siguientes medidas:

a. Actualizar la remuneración mínima vital a ser utilizada para el cálculo del beneficio de la compensación económica, tanto para los casos de cambio de beneficio como para aquellos que hayan sido inscritos en el RNTCI mediante la aplicación de la Ley N° 31218.

b. Habilitar la posibilidad de cambio de beneficio en el año 2023 y/o 2024.

c. Habilitar la ejecución de los beneficios de reincorporación o reubicación laboral en el año 2023 y/o 2024.

d. Reserva de plazas presupuestadas vacantes para la ejecución de los beneficios de las leyes Nos 27803, 29059, 30484 y 31218.

e. Precisar la **Interdicción de aplicación de disposiciones derogadas**.

2.11. En la **sustentación de la necesidad de la propuesta**, se tiene que, a partir de las leyes número 27803, número 30484 y número 31218, se han aprobado seis (06) listados que incluyen a personas que han sido registradas en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (RNTCI). Además, se han registrado casos de personas en el RNTCI por orden de un tribunal. En el momento en que se elaboró este informe, hay un total de 58,813 personas inscritas en el RNTCI, de las cuales 16,210 están a la espera de ser atendidas, como se detalla a continuación:

Listado / Poder Judicial	Norma que habilita la inscripción	Fecha publicación	Inscritos en el RNTCI	Pendientes de atención
1er listado	Resolución Ministerial N° 347-2002-TR	22.12.2002	7,079	42
2do listado	Resolución Ministerial N° 059-2003-TR	27.03.2003	10,920	43
3er listado	Resolución Suprema N° 034-2004-TR	02.10.2004	10,124	45
4to listado	Resolución Suprema N° 028-2009-TR	05.08.2009	7,676	257
5to listado	Resolución Ministerial N° 142-2017-TR	17.08.2017	8,855	2,216
6to listado	Resolución Ministerial N° 093-2023-TR	19.02.2023	13,530	13,530
Poder Judicial	Mandato judicial	No aplica	629	77
		Total	**58,813**	**16,210**

2.11.1. El artículo 3 de la Ley N° 27803 establece que las personas inscritas en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (RNTCI) tienen el derecho exclusivo de elegir entre cuatro beneficios: reincorporación o reubicación laboral, jubilación adelantada, compensación económica o capacitación o reconversión laboral.

2.11.2. En cuanto al sexto listado, es importante destacar que se recibieron un total de 12,666 solicitudes. De estas, 3,677 solicitudes corresponden a la reincorporación o reubicación laboral, 831 casos se refieren a la jubilación adelantada, y 8,148 solicitudes optaron por la compensación económica. En este contexto, se estimó un presupuesto de S/. 80,826,053 para el año 2024, destinado exclusivamente a los 8,148 ex trabajadores del sexto listado que eligieron la compensación económica, basado en la remuneración mínima vital (RMV) de 2002, según lo establecido en el artículo 16 de la Ley N° 27803.

2.11.3. Sin embargo, durante las conversaciones con los sindicatos que representan a los ex trabajadores inscritos en el RNTCI, cuyos beneficios

aún no se han materializado, se han planteado opciones para acelerar o reactivar estos procesos. Dado que la mayoría de los casos pendientes se relacionan con la reincorporación o reubicación laboral, que dependen de la disponibilidad de puestos de trabajo presupuestados en las entidades responsables, se consideró oportuno permitir la modificación del beneficio, de modo que los ex trabajadores puedan cambiar a la compensación económica y ejercer su derecho.

2.11.4. En este sentido, en lo que respecta a la reincorporación o reubicación laboral, es esencial considerar la posibilidad de que las entidades responsables ejecuten este beneficio en relación a los puestos de trabajo presupuestados.

2.11.5. Por otro lado, se propone permitir un cambio de beneficio en el año 2024, teniendo en cuenta que puede haber situaciones en las que no sea factible implementar el beneficio (por ejemplo, la falta de puestos de trabajo presupuestados, el cumplimiento de la edad de jubilación obligatoria en el sector público o el cumplimiento del período mínimo de aportes para la jubilación).

2.11.6. Además, se ha expresado la necesidad de actualizar la RMV para calcular la compensación económica, tanto en los casos de cambio de beneficio mencionados anteriormente como en los de los ex trabajadores inscritos en el RNTCI que aún esperan la ejecución del beneficio de compensación económica.

2.11.7. Después de un análisis técnico, en relación a la actualización de la RMV, es importante destacar que esta se fundamenta en el aumento del costo de vida desde 2002 hasta el presente año. Se observa un aumento significativo de la inflación, que pasó del 0.19% en 2002 al 8.56% en 2022, lo que representa un incremento del 8.37%. Esto afecta el poder adquisitivo de la población en general y, en particular, de la población económicamente más vulnerable, incluyendo a los ex trabajadores

cesados en la década de los 90. Esto sugiere que la RMV de 2002, que es de S/. 410 y sigue en vigor, no tiene el mismo valor en el poder adquisitivo del trabajador cesado en el presente año que si hubiera recibido el beneficio en 2002.

CUADRO 1
Inflación en el Perú (2002-2023)
(Porcentaje)

AÑO	INFLACIÓN
2022	8,56
2021	4,27
2020	2,00
2019	2,25
2018	1,51
2017	2,99
2016	3,56
2015	3,40
2014	3,41
2013	2,77
2012	3,61
2011	3,37
2010	1,53
2009	2,94
2008	5,79
2007	1,78
2006	2,00
2005	1,62
2004	3,66
2003	2,26
2002	0,19

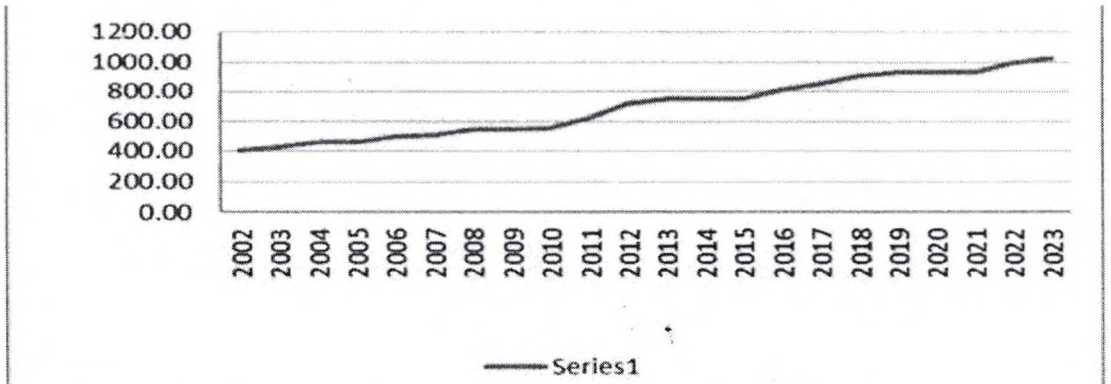
** Fuente: FMI*

2.11.8. En el Cuadro 1, se puede observar que la tasa de inflación experimentó un aumento significativo, pasando del 0.19% en el año 2002 al 8.56% en el año 2022, lo que representa un incremento de 8.37%. Este aumento en la inflación tiene un impacto en el poder adquisitivo de la población en general, especialmente en aquellos grupos económicamente más vulnerables, entre los que se incluyen los ex trabajadores despedidos durante la década de los 90. Como resultado,

podemos concluir que el límite máximo establecido en S/. 12,300 soles para el pago de la compensación económica, según lo estipulado en la Ley N° 27803 y calculado con una RMV de S/. 410, no tiene el mismo valor en términos de poder adquisitivo para el trabajador cesado que si se hiciera el mismo cálculo con la RMV actual de S/. 1,025 soles. En el Cuadro siguiente se muestra el aumento de la RMV en los últimos 20 años:

GRAFICO 1

Evolución de la RMV en Perú desde el 2022 al 2023



2.11.9. Se puede notar que desde el año 2002, cuando la Remuneración Mínima Vital (RMV) era de S/. 410 soles, hasta el año 2022, cuando la RMV se actualizó por última vez a S/. 1,025 soles, se ha realizado un total de 12 ajustes a la RMV, teniendo en cuenta el impacto de la inflación en el costo de la canasta básica familiar.

CUADRO 2.
Normativa laboral sobre la RMV en Perú

ITEM	Norma Legal	Fecha de Publicación	Vigencia	Monto Rem.Min.Vital
1	DU No.012-2000	15.09.00	10.03.00 al 14.09.03	410.00
2	DU No.022-2003	13.09.03	15.09.03 al 31.12.05	460.00
3	DU No.016-2005	29.12.05	01.01.06 al 30.09.07	500.00
4	DS No.022-2007-TR	29.08.07	01.10.07 al 31.12.07	530.00
5	DS No.022-2007-TR	29.08.07	01.01.08 al 30.11.10	550.00
6	DS No. 011-2010-TR	11.11.10	01.12.10 al 31.01.11	580.00
7	DS No. 011-2010-TR	11.11.10	01.02.11 al 13.08.11	600.00
8	DS No. 011-2011-TR	14.08.11	14.08.11 al 31.05.12	675.00
9	DS No. 012-2012-TR	17.05.12	01.06.12 al 30.04.16	750.00
10	DS No. 005-2016-TR	01.05.16	01.05.2016 al 31.03.2018	850.00
11	DS No. 004-2018-TR	01.04.18	01.04.2018 al 30.04.2022	930.00
12	DS No. 03-2022-TR	03.04.2022	01.05.2022 en adelante	1,025.00

2.11.10. Es importante considerar que la elección de este beneficio por parte de los trabajadores cesados tiene como objetivo principal compensar el despido que experimentaron en la década de los noventa. Sin embargo, el valor adquisitivo de este beneficio disminuye con el paso de los años. Por lo tanto, dada la evolución del tiempo y considerando que la Ley N° 27803 fue promulgada para resarcir los despidos irregulares de esa época, resulta evidente que dicha norma y el uso de la Remuneración Mínima Vital (RMV) del año 2002 para calcularlo ya no cumplen con su propósito, especialmente dado que la situación ha llevado a la inscripción continua de nuevos trabajadores cesados en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (RNTCI), como se refleja en el reciente listado aprobado por la Comisión Multisectorial a través de la Resolución Ministerial N° 093-2023-TR.

2.11.11. Por lo tanto, creemos que utilizar la RMV actual de S/. 1,025 para calcular la compensación económica de este nuevo grupo de trabajadores que se inscribirá en el RNTCI es una medida objetiva y justificada. Esto tiene en cuenta el poder adquisitivo actual, que se refleja en una remuneración mínima vital que equipara el nivel adquisitivo de los ciudadanos en la actualidad. Por lo tanto, consideramos razonable actualizar el cálculo del beneficio y su pago utilizando la RMV vigente en la fecha.

2.11.12. Si consideramos que los beneficios establecidos por la Ley N° 27803 tienen como objetivo compensar los perjuicios causados, particularmente en el caso del pago de la compensación económica, es evidente que el uso de la RMV de 2002 resulta en un monto desactualizado que difícilmente puede compensar, en la situación actual, los perjuicios derivados de los despidos ocurridos en la década de los noventa, así como las posibles consecuencias que aún podrían persistir hasta el día de hoy.

2.11.13. En consecuencia, la opción de habilitar el cambio de beneficio y la actualización de la RMV tendría un impacto en el presupuesto inicialmente previsto para el año 2024. Esto se traduciría en un aumento en el número de beneficiarios (de 8,148 a 16,210) y en la base de la RMV (de S/. 410 a S/. 1,025), lo que conllevaría a un nuevo cálculo del presupuesto ascendente a S/. 399,683,162.

2.12. Los beneficiarios son los 16,210 ex trabajadores que fueron inscritos en el RNTCI, mediante los seis listados o por mandato judicial, cuyo beneficio pendiente de ejecución podrá ser regularizado en el año 2024. Cabe precisar que el desagregado de casos pendientes por listado o mandato judicial se detalla en todo el numeral 2.11 de este proyecto de ley que se sustenta en la sección 3.2 del **INFORME Nº 0052-2023-MTPE/2/16**[5] que va como anexo de esta iniciativa legislativa.

2.13. Es preciso señalar que, para el **costo de la medida y la forma de financiamiento**, la propuesta para actualizar la Remuneración Mínima Vital (RMV) podría financiarse a través de los fondos del tesoro público asignados en la ley de presupuesto para el año fiscal 2024, con un presupuesto estimado en S/. 399,683,162. Este cálculo se basa en la duración prevista para los pagos (12 años), la RMV actual (S/. 1,025), el factor de dos RMV por año (según el artículo 16 de la Ley N° 27803) y los costos bancarios (0.23% del total). Esta propuesta se elabora bajo la suposición de que todos los casos pendientes de ejecución del beneficio opten por recibir la compensación económica:

[5] Este proyecto de ley se presenta en base a mi función de representación, por el cual, al recibir el Oficio N° 050-2023-FUNETCINCENCES-JDN de fecha 30 de octubre del 2023, enviado por el *"FRENTE ÚNICO NACIONAL DE EX TRABAJADORES CESADOS IRREGULARMENTE, NO COMPRENDIDOS EN NINGUNA CENTRAL SINDICAL"* (FUNETCINCENCES) y que se adjunta, decido respaldar esta justa causa a través de mi función legislativa. En el citado oficio, mencionan el Proyecto de Ley N° 5116/2020-CR y el INFORME Nº 0052-2023-MTPE/2/16; ***siendo que en este apartado se ha reproducido en su totalidad con cierto parafraseo los argumentos de dicho informe que opina en sentido favorable***.

Listado / Poder Judicial	Ex trabajadores inscritos en el RNTCI con beneficio pendiente de ejecución	Presupuesto estimado	
Compensación económica			
1er a 5to listado	686	S/	16,914,414
6to listado	8,148	S/	200,901,814
Potencial cambio a compensación económica (eligió otro beneficio)			
1er a 5to listado	1,917	S/	47,266,664
Mandato judicial	77	S/	1,898,557
6to listado	5,382	S/	132,701,714
Total	**16,210**	**S/**	**399,683,162**

2.13.1. Se observa que la actualización de la Remuneración Mínima Vital (RMV) para el pago de la compensación económica beneficiará a todos los trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (RNTCI) que tienen derecho a este beneficio. Como resultado, se estima que esta medida beneficiará a un número estimado de al menos 16,210 ex trabajadores registrados en el RNTCI y a sus respectivas familias. Esto podría traducirse en una mejora potencial en la calidad de vida de estos hogares beneficiados al aumentar su capacidad de compra.

2.13.2. Además, esta medida permitirá al sector ahorrar recursos, ya que la falta de atención a las solicitudes de incremento en el beneficio a través de la actualización de la RMV llevaría a la presentación de solicitudes para aumentar los pagos de la compensación económica. Esto requeriría asignar recursos humanos y económicos para atender estas solicitudes de manera presencial o escrita. Estos casos también pueden generar descontento y conflictos entre los ex trabajadores y las entidades involucradas. Por lo tanto, su implementación no solo brindaría a los ex trabajadores la posibilidad de que sus solicitudes sean atendidas, sino que también reduciría los conflictos relacionados con estos casos.

2.13.3. Del mismo modo, la propuesta permite a los trabajadores optar por otro beneficio en casos donde el beneficio originalmente elegido, ya sea la reincorporación o reubicación laboral, la jubilación adelantada o la

reconversión laboral, no se haya llevado a cabo. Actualmente, la normativa de ceses colectivos no permite este cambio, por lo que esta medida beneficiaría a aquellos ex trabajadores inscritos en el RNTCI que se encontraban en la imposibilidad de ejecutar el beneficio que originalmente eligieron.

2.13.4. Finalmente, la actualización del monto de la RMV para el cálculo de la compensación económica servirá como un incentivo significativo para que la mayoría de los ex trabajadores cesados opten por este beneficio en lugar de la opción de reincorporación o reubicación laboral. Esto reducirá la demanda de crear nuevas vacantes en las entidades estatales encargadas de ejecutar dicho beneficio.

III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El empleo ocupa una posición central en las metas y deseos de las personas, ya que representa el medio a través del cual obtienen su sustento, mejoran su calidad de vida y alcanzan su autorrealización. El trabajo desempeña un papel fundamental en el bienestar individual y, además de su significado a nivel personal, tiene un valor crucial para la sociedad en su conjunto, ya que impulsa el progreso económico y social.[6] La inclusión y desarrollo de los derechos fundamentales en el ámbito laboral es un fenómeno de aparición relativamente reciente. Estos derechos fundamentales se reflejan en gran medida en normativas internacionales y, como resultado lógico, se encuentran incorporados en las constituciones de numerosos países.[7]

Es por eso que, el ámbito laboral ha generado la necesidad de establecer normativas destinadas a proteger a aquellos que dependen únicamente de su fuerza de trabajo. El concepto del "Derecho al Trabajo" ha dado lugar a un conjunto

[6] Organización Internacional del Trabajo. *CONOCER LOS DEL TRABAJO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO*. 2009, p. 5. Obtenido en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

[7] DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE, Orlando. *EL DERECHO DEL TRABAJADOR A LA DIGNIDAD EN EL MARCO DE LA RELACIÓN LABORAL*. P. 207. Obtenido en https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem8-202-225.pdf

de derechos humanos, también conocidos como derechos laborales, que son inherentes a la condición de ser humano y trabajar. Estos derechos humanos buscan salvaguardar a quienes basan su sustento en el trabajo legítimo y permiten que las personas que trabajan lo hagan en condiciones de plena libertad. Estos derechos humanos conforman un conjunto de prerrogativas que, al desarrollarse, se traducen en lo que podemos identificar como justicia laboral. Los derechos laborales humanos están estrechamente vinculados a temas como la seguridad social, el derecho a mantener el empleo, la indemnización en caso de despido injustificado o ilegal, el salario, la vivienda, la formación y capacitación, la jornada laboral máxima, la seguridad social, la participación en las ganancias, el derecho a la asociación profesional, y otros aspectos similares.[8]

Los tratados internacionales de derechos humanos imponen ciertas responsabilidades a los Estados. En primer lugar, se encuentran obligados a respetar los derechos y las libertades establecidos en el tratado internacional. En segundo lugar, tienen la obligación de proteger los derechos y libertades reconocidos en el tratado internacional. En tercer lugar, deben abstenerse de discriminar en relación con la titularidad, el goce y el ejercicio de los derechos y libertades estipulados en el tratado internacional. Por último, tienen la responsabilidad de tomar medidas concretas para garantizar la efectividad de los derechos y las libertades contempladas en el tratado internacional.[9]

En cuanto a las medidas, estas deben ser adoptadas en un plazo razonable a partir de la entrada en vigor del tratado internacional en el ámbito nacional. Dichas medidas implican la derogación, modificación o reforma de la legislación para que esté en consonancia con los derechos y las libertades establecidos en el tratado internacional. También incluyen la aprobación de legislación que garantice el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos y libertades establecidos en el tratado internacional. Asimismo, se requiere la eliminación de prácticas que

---

[8] Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México. *DERECHO HUMANO AL TRABAJO Y DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO*. Primera edición: noviembre, 2016 ISBN: 978-607-729-295-1, pp. 3-4. Obtenido en https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf

[9] CANESSA MONTEJO, Miguel. *LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN EL DERECHO INTERNACIONAL*. Revista Latinoamericana de Derechos Humanos, Volumen 23 (1), I Semestre 2012 (ISSN: 1659-4304), p. 125. Obtenido en https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/5291/5117

constituyan una violación de los derechos y las libertades establecidos en el tratado internacional. Por último, se les exige proporcionar recursos legales internos eficaces que aseguren la protección de los derechos y las libertades establecidos en el tratado internacional.[10]

En esta tabla, proporcionamos información sobre los acuerdos que abordan cuestiones relacionadas con los derechos humanos. Además, se especifica qué aspectos del derecho laboral son reconocidos por estos tratados:[11]

Instrumento internacional de DDHH	Reconocimiento de derecho laborales	Carácter
Declaración Americana sobre de los Derechos y Deberes del hombre (1948)	Derecho al trabajo Derecho a la remuneración justa Derecho de asociación (libertad sindical)	Regional americano
Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	Derecho al trabajo Derecho a la remuneración justa Libertad sindical	Universal
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	Proscripción del trabajo forzoso Libertad sindical	Universal
Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales (1966)	Derecho al trabajo, Derecho a la remuneración justa Seguridad e higiene en el trabajo Descanso y vacaciones Libertad sindical, incluyendo a la huelga	Universal
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Derecho de asociación (libertad sindical)	Regional americano
Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos económicos, Sociales y Culturales (1988)	Derecho al trabajo Igualdad y no discriminación en el empleo Derecho a la remuneración equitativa y justa Estabilidad en el empleo Seguridad e higiene en el trabajo Proscripción del trabajo de menores Limitación de las jornadas y horario laboral Descanso y vacaciones Libertad sindical, incluyendo a la huelga	Regional americano

Por tanto, se evidencia que, este proyecto de ley busca remediar y entregar justicia sociolaboral ante el accionar del Estado referido a los ceses colectivos irregulares que sufrieron miles de trabajadores del sector público en la década de los 90', el cual, definitivamente fue totalmente contrario a las normas internacionales laborales y también a nuestro ordenamiento jurídico peruano, pero, sobre todo, a la dignidad

[10] Ibídem.
[11] CHANAMÉ ARRIOLA, Jesús Miguel. *¿QUÉ ES Y QUÉ ESTUDIA EL DERECHO LABORAL?*. 2021. Obtenido en https://lpderecho.pe/que-es-el-derecho-de-trabajo/

humana, no solo de los trabajadores, sino también de las miles de familias. Pues, como señala el Tribunal Constitucional en el fundamento 19 de la sentencia recaída en el expediente 06681 2013-PA/TC[12]: *"El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Al respecto, este Tribunal estima que el contenido constitucionalmente protegido del referido derecho constitucional implica dos aspectos. El primero de ellos, que en puridad no es aplicable a la resolución del presente caso, supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo, lo cual implica un desarrollo progresivo y según las reales posibilidades de dicho Estado para materializar tan encomiable labor. El segundo aspecto del derecho invocado sí es el que resulta relevante para resolver esta causa: se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa."*.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El Tribunal Constitucional ha interpretado el artículo 79° de la Constitución Peruana de 1993 en las sentencias 984/2021 y 337/2022, en la cual precisa que dicho artículo busca que las iniciativas no generen nuevos desembolsos o aumentos del gasto "en el presupuesto del correspondiente año fiscal": Es decir, que la prohibición expresa aplicaría con la intención de no alterar el presupuesto destinado para el año actual, pues la inversión de ese monto se encontraría programada ; por tanto, se evidencia que la presente iniciativa legislativa con bastante tiempo de anticipación está precisando la forma en que se asignará el presupuesto público para los años fiscales posteriores a la aprobación de esta ley[13] que permite entregar verdadera justicia sociolaboral.

V. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa autoriza al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a efectuar el cálculo de compensación económica y ejecución de beneficios de ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados

[12] Obtenido en https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/06681-2013-AA.pdf
[13] LA LEY. *¿TC «ABRE LA PUERTA» PARA QUE EL CONGRESO PUEDA GENERAR GASTO PÚBLICO? AQUÍ TE LO EXPLICAMOS*. 2022. Obtenido en https://laley.pe/art/14109/tc-puerta-el-congreso-pueda-generar-gasto-publico

Irregularmente de la Ley N° 31218 y conexas, sobre la base de una Remuneración Mínima Vital vigente.

VI. CONCORDANCIA CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa se encuentra acorde a las Políticas de Estado 11 *"Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación"* y 14 *"Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo"*; así como a los puntos de la Agenda Legislativa 31 *"Acciones del Estado contra la discriminación y la inequidad social"*, 32 *"Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales"*, 33 *"Regulación y medidas en beneficio de las personas con discapacidad y adultos mayores"* y 71 *"Sobre el cese en relaciones laborales"*.

ANEXOS