CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
24 MAYO 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 09:10

SUMILLA: LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1132, DECRETO LEGISLATIVO QUE APRUEBA LA NUEVA ESTRUCTURA DE INGRESOS APLICABLE AL PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS Y POLICIAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, PARA ESTABLECER QUE LA CTS PARA EL PERSONAL OFICIAL Y SUBOFICIAL MILITAR Y POLICIAL SE BASA SOBRE EL 100% DE LA REMUNERACIÓN CONSOLIDADA Y LOS AÑOS DE SERVICIOS PRESTADOS

El **GRUPO PARLAMENTARIO PODEMOS PERÚ**, por iniciativa de la Congresista **FRANCIS JHASMINA PAREDES CASTRO**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política y conforme lo establecen los artículos 74 y 75 del Reglamento del Congreso, presenta el siguiente proyecto de ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1132, DECRETO LEGISLATIVO QUE APRUEBA LA NUEVA ESTRUCTURA DE INGRESOS APLICABLE AL PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS Y POLICIAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, PARA ESTABLECER QUE LA CTS PARA EL PERSONAL OFICIAL Y SUBOFICIAL MILITAR Y POLICIAL SE BASA SOBRE EL 100% DE LA REMUNERACIÓN CONSOLIDADA Y LOS AÑOS DE SERVICIOS PRESTADOS

Artículo 1. Objeto

La presente ley tiene como objeto establecer que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) del personal oficial y suboficial de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú se basa sobre el 100% de la remuneración consolidada y los años de servicios prestados, y por tanto, modifica el Decreto Legislativo 1132, Decreto Legislativo que aprueba la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y Policial de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 2. Sustitúyase el artículo 21 del Decreto Legislativo 1132, Decreto Legislativo que aprueba la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú

Sustitúyase el artículo 21 del Decreto Legislativo 1132, Decreto Legislativo que aprueba la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y Policial de la Policía Nacional del Perú, quedando redactada en los siguientes términos:

"Artículo 21.- Cálculo de la Remuneración Base para la CTS del personal suboficial y oficial de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú

La remuneración base para la CTS se obtendrá considerando el 100% de la remuneración consolidada percibida al cese y los años de servicio reconocidos. Por tanto, el monto final de la Compensación por Tiempo de Servicios es el resultado de la multiplicación de la remuneración base para la CTS por los años de servicio prestados."

Artículo 3. Financiamiento

Lo establecido en la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas, según corresponda, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, y se efectúa en forma progresiva en el marco de la disponibilidad presupuestal de cada pliego presupuestal.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. Implementación progresiva de la compensación por tiempo de servicios (CTS) para el Personal oficial y suboficial de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú

El pago de la compensación por tiempo de servicios (CTS), de conformidad a lo establecido en el artículo 21 del Decreto Legislativo 1132, se implementa, excepcionalmente, de la siguiente manera:

1. Personal oficial y suboficial de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, que cese en el año fiscal 2025, el pago de la CTS se efectúa a razón de:

a. 50% en el año fiscal 2025.
b. 30% en el año fiscal 2026.
c. 20% en el año fiscal 2027.

2. Personal oficial y suboficial de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú que cese en el año fiscal 2026, el pago de la CTS se efectúa a razón de:

a. 70% en el año fiscal 2026.
b. 30% en el año fiscal 2027.

3. Personal oficial y suboficial de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú que cese en el año fiscal 2027, el pago de la CTS se efectúa a razón del 100% al momento del cese.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **27** de **mayo** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 7934/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; Y**
2. **DEFENSA NACIONAL, ORDEN INTERNO, DESARROLLO ALTERNATIVO Y LUCHA CONTRA LAS DROGAS.**

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

La Constitución Política del Perú estipula que el trabajo es objeto de especial atención prioritaria del Estado, donde la protege y la promueve. Asimismo, indica que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, donde tanto el pago de la remuneración y los beneficios sociales del trabajador es la obligación principal de los empleadores sobre cualquier otra (artículo 24).

Sin embargo, el mercado laboral peruano es predominantemente informal y el empleo formal solo representa el 25% de la Población Económicamente Activa (PEA). La PEA[1] representa aproximadamente el 60% de la Población en Edad a Trabajar (casi 15 millones), y para la categoría de asalariados públicos, los formales ascienden a 1.1 millones de personas, mientras que los informales, 240 mil personas. Dentro de las categorías de empleo, la de asalariados públicos representa la de mayor proporción en la formalidad y por tanto, resulta importante promover medidas que la incentiven, así como ir generando condiciones para que los que están en la formalidad puedan seguir estándolo.

Uno de los principales problemas dentro del empleo formal es que es solo la cuarta parte del país vive dentro de él, y si se analiza a lo largo del tiempo, existen mucha rotación entre el empleo formal, informal y la inactividad en el mercado laboral. De acuerdo al MEF[2], la densidad de cotización[3] en nuestro país es de 68%, es decir, que un trabajador promedio permanece en la formalidad laboral sólo el 68% del tiempo. Complementariamente, se muestra que el 50% de los trabajadores registrados en la Planilla Electrónica entran y salen del empleo formal entre dos y cuatro veces. Estos indicadores de inestabilidad sugieren que las políticas públicas asociadas al mercado laboral deben ser focalizadas, basadas en criterios medibles y verificables.

Sumado a este problema de la inestabilidad, las remuneraciones promedio en el Perú a lo largo del tiempo no han variado si se consideran los efectos de la inflación. Esto quiere decir que si bien el ingreso corriente ha aumentado, la inflación también, hecho que ha conllevado a que el poder adquisitivo disminuya. Es decir, lo que uno compraba con un determinado monto de dinero ya no vale lo mismo que el pasado pues se obtiene menos cantidad de bienes y servicios reales. El Gráfico 1 muestra la evolución en el tiempo de la tasa de inflación y la inflación de alimentos y energía. En general, se observa que ambos

---

[1] La PEA está dividida en las siguientes categorías de empleo: i) trabajadores del hogar; ii) asalariados públicos; iii) asalariados privados; iv) empleadores; v) independientes; vi) trabajadores familiares no remunerados.

[2] Primer Producto de la Comisión Multisectorial de Naturaleza Temporal encargada de elaborar los informes técnicos que contengan una evaluación del sistema previsional peruano, así como una propuesta normativa para crear el nuevo sistema de pensiones.

[3] Se define como la proporción de meses que un trabajador realiza aporte en su sistema de pensiones respecto al número de meses en que está afiliado.

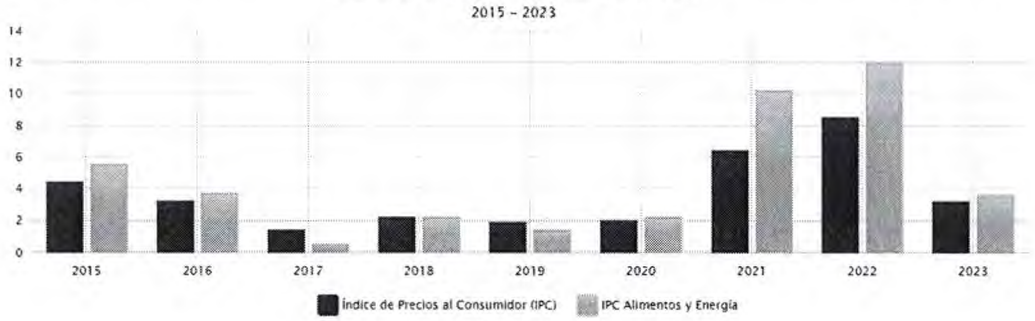
tipos de inflación han aumentado en el tiempo, y llegaron alcanzar poco más del 8% para la primera, y 12% la segunda, hecho que evidencia que el poder adquisitivo se redujo en esa proporción del valor real.

Sin embargo, es preciso indicar que la pérdida del poder adquisitivo a lo largo del tiempo puede ser incluso mayor que el porcentaje promedio de aumento de los salarios en el sector formal. Esto debido a que en muchos casos no existe una cláusula de indexación de los salarios a la inflación en los contratos laborales, los cuales suelen estar sujetos a otras condiciones específicas de cada empleador. Dado que el cálculo de la inflación anual se basa a partir de la tasa de variación del Índice de Precios al Consumidor del año actual (*t*) respecto al año anterior (*t-1*)[4]; mientras que la tasa de variación del salario se basa en la tasa de cambio entre el salario actual (*t*) y el salario del año anterior (*t-1*), la inflación crece a mayor velocidad respecto la segunda, pues para el caso de los salarios formales en el Estado, tienen una característica más inercial.

Gráfico 1. Evolución de la Inflación general y la inflación de Alimentos y Energía

Índices fin de periodo (variación porcentual)

2015 - 2023



Fuente: BCR

Según el artículo 1 del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, la CTS es un beneficio laboral y social que tiene como finalidad prevenir contingencias ocurridas como consecuencia del cese en el trabajo. Son sujetos de este beneficio aquellos trabajadores que pertenecen al régimen laboral de la actividad privada que cumplan al menos una jornada mínima diaria de cuatro horas. Según el Tribunal Constitucional (TC), indica que la CTS es:

"(...) la Compensación de Tiempo de Servicios es un beneficio introducido por el legislador con el propósito que el trabajador pueda enfrentar contingencias futuras una vez culminado el vínculo laboral. Del mismo modo, también lo es que cuenta con un apreciable margen para su configuración." (Fundamento 67)

Los Convenios Laborales de la Organización Internacional del Trabajo también regulan el proceso de despido y su compensación. En particular, el Convenio 158 regula y norma la terminación de la relación de trabajo por iniciativa privada. Si bien este convenio no es un compromiso obligatorio para nuestro país, su artículo 5 sostiene que los trabajadores

[4] Esta tasa de cambio es la tasa de inflación del año *t*.

tienen derecho a una indemnización por fin de servicios u otras prestaciones análogas, cuyo monto se determinará en función principalmente del salario y el tiempo de servicios (Expediente 00023-2018-PI/TC, pp. 19).

De acuerdo al Decreto Legislativo 1132, Decreto Legislativo que aprueba la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Peru (DL 1132, en adelante), las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú perciben una i) Remuneración Consolidada, que comprenden las remuneraciones, bonificaciones asignaciones u ingresos remunerativos y no remunerativos de carácter permanente, ii) Bonificaciones, que representan montos complementarios en reconocimiento a la naturaleza de la función, aunque no tiene carácter remunerativo ni pensionable, y iii) Beneficios, que comprenden principalmente aguinaldos por fiestas patrias y navidad y la Compensación de Tiempo de Servicios (CTS).

Según el Anexo 3 del DS N° 246-2012-EF[5], se establece que la Remuneración Consolidada del Personal Militar y Policial forma parte de la Base de Cálculo de la CTS, dada su naturaleza remunerativa, de carácter pensionable, y estar afecto a cargas sociales. Las escalas salariales para el personal oficial y suboficial de militares y policías son como sigue:

Tabla 1. Remuneración Consolidada de Personal Oficial para Militares y Policías

Nivel remunerativo	Grados equivalentes Oficiales				
	Ejército	Marina de **Guerra**	Fuerza Aérea	Policía Nacional	(S/.)
1	General de División	Vicealmirante	Teniente General	Teniente General	S/. 8 573
2	General de Brigada	Contraalmirante	Mayor General	General	S/. 8 362
3	Coronel	Capitán de Navío	Coronel	Coronel	S/. 6 910
4	Teniente Coronel	Capitán de Fragata	Comandante	Comandante	S/. 4 279
5	Mayor	Capitán de Corbeta	Mayor	Mayor	S/. 3 254
6	Capitán	Teniente Primero	Capitán	Capitán	S/. 2 705
7	Teniente	Teniente Segundo	Teniente	Teniente	S/. 2 258
8	Sub Teniente	Alférez de Fragata	Alférez	Alférez	S/. 2 204

Tabla 2. Remuneración Consolidada de Personal Suboficial para militares y policías

[5] Decreto Supremo que establece el Procedimiento de implementación progresiva de la Estructura de Ingresos aplicable al Personal Militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú

Nivel remunerativo	Grados equivalentes Suboficiales				
	Ejército	Marina de Guerra	Fuerza Aérea	Policía Nacional	(S/.)
1	Técnico Jefe Superior	Técnico Superior Primero	Técnico Supervisor	Sub Oficial Superior	S/. 2 668
2	Técnico Jefe	Técnico Superior Segundo	Técnico Inspector	Sub Oficial Brigadier	S/. 2 561
3	Técnico Primera	Técnico Primero	Técnico de Primera	Sub Oficial Técnico de Primera	S/. 2 382
4	Técnico Segunda	Técnico Segundo	Técnico de Segunda	Sub Oficial Técnico de Segunda	S/. 2 228
5	Técnico Tercera	Técnico Tercero	Técnico de Tercera	Sub Oficial Técnico de Tercera	S/. 2 104
6	Sub Oficial de Primera	Oficial de Mar Primero	Sub Oficial de Primera	Sub Oficial de Primera	S/. 2 043
7	Sub Oficial Segunda	Oficial de Mar Segundo	Sub Oficial de Segunda	Sub Oficial de Segunda	S/. 2 005
8	Sub Oficial Tercera	Oficial de Mar Tercero	Sub Oficial de Tercera	Sub Oficial de Tercera	S/. 1 976

De acuerdo a las Tablas 1 y 2, el personal militar y policial son empleados que pertenece a la categoría de asalariados públicos formales cuyas remuneraciones consolidadas fluctúan de S/1976 a S/2668 para los suboficiales, mientras que para los oficiales, de S/2204 a S/8573 según el cuadro adjunto.

De lo anterior, existen principalmente tres razones por las cuales resulta importante considerar el 100% de la Remuneración Consolidada para el cálculo de la CTS del personal oficial y suboficial de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú. La primera está relacionada al hecho que la inflación afecta directamente el poder adquisitivo de las personas, y en particular, de aquellas donde los salarios no han variado en la misma proporción. De hecho, las remuneraciones consolidadas del personal militar y policial se establecieron en el DS N° 246-2012-EF y desde ese entonces no han variado, a pesar que la inflación anual promedio aumenta año tras año. En efecto, según el Banco Mundial, la inflación afecta los más pobres y personas de ingresos medios como consecuencia de que sus ahorros reales disminuyen y por tanto la capacidad de gasto disminuye[6]. De acuerdo a Javier Herrera, considera que la inflación afecta a la pobreza al estimar que si la inflación

[6]https://blogs.worldbank.org/es/voices/la-inflacion-podria-causar-estragos-en-los-pobres-del-mundo#:~:text=El%20incremento%20de%20los%20precios,que%20los%20hogares%20m%C3%A1s%20ricos .

hubiera sido cero, la pobreza hubiera sido menor en 3.6 puntos porcentuales. Estos hechos evidencian la inflación repercute significativamente en los indicadores socio económicos.

En segundo lugar, el régimen pensionario del personal militar y policial actual estipulado en el Decreto Legislativo 1133[7] considera una tasa de reemplazo del 55%, mientras que el anterior (Decreto Ley N° 19846[8]), aplicado hasta el año 2012, consideró una tasa de reemplazo del 100%. Esto significa que en el antiguo régimen, la pensión de jubilación del personal militar y policial se basaba en el 100% del último salario del aportante, mientras que los nuevos aportantes del actual régimen, el monto de pensión equivalente solo representará el 55% de la remuneración de referencia (resultado del promedio de las últimas 60 remuneraciones percibidas por el afiliado). Este cambio, sumado al hecho de una mayor aportación de su remuneración mensual (de 6% a 13%) de parte del afiliado podría implicar que en el futuro, cuando existan pensiones en este nuevo régimen, las pensiones sean proporcionalmente menores, incrementando así el riesgo de pobreza en la vejez. En esa línea, el Tribunal Constitucional refiere que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene un carácter previsional al mencionar lo siguiente:

"Este Tribunal ha estimado, a lo largo de su jurisprudencia, que la Compensación por Tiempos de Servicios funciona como una suerte de ahorro forzoso que permite cubrir distintas eventualidades frente a la pérdida del empleo, por lo que es posible asignarle un carácter previsional [STC 03052-2009-PA, fundamento 22]. De este modo, su correcto pago garantiza que el esfuerzo y las energías que el trabajador ha desplegado tengan una retribución que se concreta en el momento en que se queda sin empleo. Su finalidad, pues, permite enfrentar futuras contingencias que pongan en peligro su subsistencia en el caso en que se culmine la relación laboral." (Fundamento 47)

En tercer lugar, los oficios que involucran labores de riesgo a la integridad física o mental de los trabajadores merecen un trato diferenciado respecto a aquellos oficios que no involucran ese tipo de riesgos; donde el personal militar y policial forman parte de dichos oficios. Y a razón de este mayor riesgo, es que el TC indica que el procedimiento de cálculo de la CTS varía dependiendo del oficio laboral:

"Para este Tribunal no pasa desapercibido el hecho que el otorgamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios no tiene que ser, necesariamente, brindado en similares términos para todos los oficios, ya que existen distintas funciones y regímenes laborales que, como ocurre en la realidad, justifican la adopción de un tratamiento diferenciado." (Fundamento 57)

Asimismo, el TC afirma que el elemento común es la recompensa por el esfuerzo de los trabajadores:

---

[7] Decreto Legislativo para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial.

[8] Decreto Ley que unifica el régimen de pensiones del personal militar y policial de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales por servicios al Estado.

"(...) Y es que, aunque no se trate de oficios estrictamente similares, sí tienen en común el despliegue de un considerable esfuerzo por parte del trabajador, el cual debe ser retribuido en condiciones justas y proporcionales" (Fundamento 67)

En suma, se concluye que el principio del esfuerzo y la recompensa por el ejercicio de oficios riesgosos implican una diferenciación en el cálculo de la CTS. De hecho, existen regímenes especiales de jubilación para trabajadores expuestos a mayores riesgos, que se materializa principalmente en tener una menor edad de jubilación que la regular. Así, por ejemplo, la edad de jubilación de los mineros de socavón es 45 años cumplidos; los mineros extractivos de tajo abierto, 50 años; y al personal que trabaja en los centros metalúrgicos, entre los 50 y 55 años.

II. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

De acuerdo a la revisión de las normativas asociadas a la presente temática, existen algunos antecedentes legislativos referidos a otros oficios, como por ejemplo a los docentes: i) Ley 31451, Ley que revaloriza la carrera docente, modificando los artículos 53 y 63 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, sobre la Compensación por Tiempo de Servicios y ii) Ley 31552, Ley que modifica la fórmula de cálculo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) de los docentes contratados, auxiliares de educación nombrados y contratados de las instituciones educativas públicas, establecidos en las Leyes 31278 y 30493; personal administrativo sujeto al Decreto Legislativo 276: Ley 31585, Ley que incorpora el incentivo CAFAE al cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) del Personal Administrativo comprendido en el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; así como al personal de salud: Ley 30931, Ley que Precisa Alcances de la Compensación por Tiempo de Servicios de los Trabajadores de ESSALUD.

III. MARCO LEGAL

3.1 Normas Internacionales

a) Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
b) La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores
c) Convenio Laboral 158, Convenio sobre la Terminación de la Relación Laboral, de la Organización Internacional del Trabajo

3.2 Normas internas

a) Constitución Política del Perú
b) Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
c) Ley 30057, Ley del Servicio Civil
d) Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

e) Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo

IV. IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

<table>
<tr><th>Decreto Legislativo 1132, artículo 21 (vigente)</th><th>Decreto Legislativo 1132, artículo 21 (propuesta de modificación)</th></tr>
<tr><td>Artículo 21.- Cálculo de la Remuneración Base para la CTS

La remuneración base para la CTS se obtendrá considerando la remuneración consolidada percibida al cese, la UISP vigente en dicha oportunidad y los años de servicio reconocidos, de acuerdo al siguiente detalle:

a) Se procede a dividir la remuneración consolidada en tramos. De este resultado pueden obtenerse hasta tres tramos.

b) Por cada tramo, se otorgará un porcentaje en función a los años de servicio reconocidos, de acuerdo al siguiente detalle:

<table>
<tr><th>Años de servicio</th><th>Primer Tramo</th><th>Segundo Tramo</th><th>Tercer Tramo</th></tr>
<tr><td>Más de 30 años</td><td>75% de la UISP</td><td>50% de la UISP</td><td>25% de la UISP</td></tr>
<tr><td>Más de 20 y menos de 30 años</td><td>60% de la UISP</td><td>30% de la UISP</td><td>15% de la UISP</td></tr>
<tr><td>Menos de 20 años</td><td>45% de la UISP</td><td>0%</td><td>0%</td></tr>
</table>

c) La sumatoria de estas cantidades corresponde a la remuneración base para la CTS.

d) Finalmente, se multiplica la remuneración base para la CTS por los años de servicio prestados, y el resultado corresponde al monto de la Compensación por Tiempo de Servicios.</td><td>Artículo 21.- Cálculo de la Remuneración Base para la CTS del personal suboficial y oficial de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú

La remuneración base para la CTS se obtendrá considerando solo el 100% de la remuneración consolidada percibida al cese y los años de servicio reconocidos. Por tanto, el monto final de la Compensación por Tiempo de Servicios es el resultado de la multiplicación de la remuneración base para la CTS por los años de servicio prestados.</td></tr>
</table>

V. ANÁLISIS DE COSTO BENEFICIOS

La presente iniciativa legislativa no implica un gasto adicional para el Estado dado que se implementará de manera progresiva en los presupuestos de las entidades competentes según la Única Disposición Complementaria Transitoria estipulada en el proyecto de Ley. En efecto, las precitadas entidades competentes deberán realizar las modificaciones presupuestales institucionales necesarias, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

VI. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y SUS POLITICAS NACIONAL

Esta propuesta legislativa guarda relación con las siguientes Políticas de Estado contempladas en el Acuerdo Nacional:

1. La Décimo Cuarta Política del Estado referente al Acceso al Empleo pleno, Digno y productivo. El principal objetivo de esta política es brindar las condiciones para la promoción y el fomento de una política de empleo formal, que incluya la elaboración de normas que incentiven el empleo digno y productivo a través del diálogo social, así como el fomento de la reducción de la brecha laboral entre los que son más y menos favorecidos. También esta Política de Estado refiere a la promoción de mejores condiciones laborales y de los derechos de los trabajadores.

2. La Décima Política del Estado referente a la reducción de la pobreza. La principal finalidad de esta política radica en tener como prioridad la lucha contra la pobreza y la reducción de la desigualdad económica y social entre los grupos humanos a través de las propuestas de políticas y mecanismos integrales que garanticen la igualdad de oportunidades.

VII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente propuesta legislativa se vincula con los siguientes temas de agenda legislativa 2023-2024:

14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO	63. MODIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE
	64. MEJORA EN LOS DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES
	65. NORMATIVA SOBRE INSPECCIÓN LABORAL
	66. EJERCICIO DE DERECHOS SINDICALES
	67. TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL
	68. REGÍMENES ESPECIALES LABORALES

69. EQUIPARACIÓN DE DERECHOS LABORALES
70. INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL
71. SOBRE EL CESE EN RELACIONES LABORALES

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZEBALLOS MADARIAGA Carlos Javier FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/05/2024 16:41:57-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ALCARRAZ AGUERO Yorel Kira FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/05/2024 16:22:21-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ARRIOLA TUEROS JOSE ALBERTO FIR 25542661 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/05/2024 08:58:03-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: JUAREZ CALLE Heidy Lisbeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/05/2024 17:14:51-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES CASTRO Francis Jhasmina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/05/2024 13:37:48-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LUNA GALVEZ Jose Leon FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/05/2024 16:01:00-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LUNA GALVEZ Jose Leon FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/05/2024 16:01:11-0500