



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5603/2022-CR QUE, PROPONE LA LEY QUE PRECISA EL CARÁCTER BILATERAL DE LA CLÁUSULA DE PERIODO DE PRUEBA PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2025-206

Señor presidente:

Han ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el Proyecto de Ley 5603/2022-CR, de autoría de la congresista Jhakeline Katy Ugarte Mamani, que propone una Ley que precisa el carácter bilateral de la cláusula de periodo de prueba para mejorar la protección laboral de los trabajadores.

En la décima sexta sesión ordinaria, semipresencial, celebrada el 5 de mayo de 2026, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con dispensa del trámite de sanción del acta, aprobó por mayoría el dictamen recaído en el Proyecto de Ley 5603/2022-CR que, propone la Ley que precisa el carácter bilateral de la cláusula de periodo de prueba para mejorar la protección laboral de los trabajadores. Votaron a favor los señores congresistas Alex Antonio PAREDES GONZALES, presidente, Segundo Teodomiro QUIROZ BARBOZA, vicepresidente, Sigrid Tesoro BAZÁN NARRO, Jorge Samuel COAYLA JUÁREZ, Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN, Jorge MARTICORENA MENDOZA, Tania Estefany RAMÍREZ GARCÍA y Germán Adolfo TACURI VALDIVIA. Se registró el voto en abstención de los señores congresistas Edgar TELLO MONTES y Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO. Se registró el voto en contra de la señora congresista María Antonieta AGÜERO GUTIÉRREZ.

1. SITUACIÓN PROCESAL

El proyecto de ley fue presentado el 20 de julio de 2023 al Área de Trámite Documentario del Congreso, siendo decretado el 24 de julio de 2023 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

2. CONTENIDO

La iniciativa legislativa contiene una fórmula legal compuesta por tres (3) artículos y una (1) disposición complementaria final (DCF), con el siguiente contenido: El artículo 1º señala como objeto modificar el artículo 43º del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo.

- El artículo 2º señala como finalidad precisar el carácter bilateral de la cláusula de periodo de prueba para mejorar la protección laboral de los trabajadores
- El artículo 3º modifica el artículo 43º del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, con el siguiente texto:

"Artículo 43.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

(...)

El período de prueba es de carácter bilateral y, durante la vigencia del mismo, otorga la facultad tanto al trabajador como al empleador de resolver el contrato.

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5603/2022-CR QUE, PROPONE LA LEY QUE PRECISA EL CARÁCTER BILATERAL DE LA CLÁUSULA DE PERIODO DE PRUEBA PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES.

Durante el período de prueba, el empleador no puede evaluar circunstancias personales o privadas del trabajador, sino su actitud y aptitud laboral, por lo cual, el empleador solo puede aplicar esta cláusula al trabajador, bajo concepción de números apertus, en base a: La capacidad de adaptación a las innovaciones tecnológicas; la capacidad de desarrollo personal y profesional; la capacidad de relacionarse con los trabajadores y clientes; la capacidad de resolver problemas; la capacidad de cumplimiento de normas; otras."

La única DCF señala la vigencia de la ley desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Como exposición de motivos, el proyecto señala lo siguiente:

"...El periodo de prueba es el tiempo durante el cual el trabajador no tiene protección contra el despido (...) Se debe entender que la actual jurisprudencia de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional están ampliando el criterio de protección del periodo de prueba a un cese causado, es decir, al determinar que el despido en el periodo de prueba, debe ser el resultado de una evaluación negativa de la idoneidad del trabajador para el puesto asignado (...) tanto a nivel jurisprudencial, como legal, existe una laguna jurídica respecto a quiénes pueden aplicar la cláusula de periodo de prueba y que podría llevar a variar diferenciadamente los criterios de los jueces al momento de resolver casos laborales y que evidentemente generaría desprotección al trabajador. Es así que la presente iniciativa otorga facultad de aplicar dicha cláusula a las dos partes de la relación laboral y al empleador le ordena una aplicación justificante y objetiva para poder ejecutar dicha cláusula."

3. OPINIONES

3.1. Pedidos de opinión

No están registrados los pedidos de opinión solicitados en este período legislativo (Segunda Legislatura Ordinaria 2022).

3.2. Opiniones recibidas

a) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTPE

Mediante OFICIO N° 001126-2025-MTPE/4 del 16 de junio de 2025 dicho sector nos remite su opinión adjunta en el Informe N° 000164-2025-MTPE/4/8-JHL, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, que concluye que la propuesta no resulta viable por lo siguiente:

"La medida que establece la obligación del empleador de motivar el despido durante el periodo de prueba exclusivamente por causas objetivas vinculadas a la baja capacidad o rendimiento del trabajador, y no en cuestiones personales o subjetivas, si bien resulta concordante con lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la República en casación, sin embargo, su incorporación no se encuentra debidamente sustentada en la exposición de motivos, en tanto no considera las disposiciones desarrolladas en la legislación laboral vigente relativas a las causas de extinción del contrato de trabajo, específicamente la renuncia o retiro voluntario del trabajador, y la terminación de la relación laboral por causa

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5603/2022-CR QUE, PROPONE LA LEY QUE PRECISA EL CARÁCTER BILATERAL DE LA CLÁUSULA DE PERIODO DE PRUEBA PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES.

objetiva, en los casos y forma permitidos por la Ley. Aunado a ello, se advierte que la finalidad principal del proyecto de ley, esto es, precisar el carácter bilateral de la cláusula de periodo de prueba, resulta en sí misma innecesaria, dado que, conforme al derecho a la libertad de trabajo y al marco jurídico vigente, el trabajador cuenta con la facultad de renunciar en cualquier momento de la relación laboral, incluso durante el periodo de prueba.”¹

b) Cámara de Comercio de Lima CCL

Mediante OFICIO N° DI 035.08.2023, del 3 de agosto de 2023, la Cámara de Comercio de Lima nos remite su opinión institucional en contra del proyecto por lo siguiente:

“Respecto a que el periodo de prueba tenga carácter bilateral y que faculte tanto al trabajador como al empleador, a resolver el contrato, es una situación que se produce de hecho, no requiriéndose de precisión alguna. El trabajador puede desvincularse durante el periodo de prueba sin expresión de causa, bastando únicamente su decisión. Más aún, incluso después de superado el periodo de prueba, el trabajador tiene plena facultad para desvincularse, bastando para ello la simple comunicación al empleador, con 30 días de anticipación, sin tener que explicar las razones de su decisión y aun cuando su salida perjudique a la empresa, por la pérdida de la inversión en la preparación del personal saliente, el costo de su reposición, el tiempo de adecuación del nuevo personal, entre otros.

La propuesta de que el empleador solo pueda hacer uso de la facultad de cesar al trabajador durante el periodo de prueba, en determinadas circunstancias (aun cuando se señale que se trata de numerus apertus), es abiertamente contraria a la naturaleza del periodo de prueba, que consiste en un plazo durante el cual las partes determinan su voluntad de continuar la relación laboral, en base a motivos que no tienen que estar manifiestos ni menos aún deben ser objeto de acreditación. En la práctica, el proyecto implantaría protección contra el despido, desde el primer día de la relación laboral, pues para poder desvincular al trabajador el empleador tendría que poder acreditar que este carece de las capacidades que allí se indican, o la existencia de razones que la judicatura considere suficientes. Si actualmente la protección extrema de que gozan los trabajadores contra la terminación unilateral del vínculo laboral ya es una limitación severa a la creación de empleo, el proyecto agravaría este defecto del sistema de modo asfixiante. La propuesta resulta sumamente perjudicial. Castiga toda iniciativa de creación de un puesto de trabajo, y parece tener por intención la de agregar aún más trabas de las existentes a la formalización laboral.”²

¹ Ver opinión MTPE en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzAyMzcx/pdf>

² Ver opinión CCL en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTIzMjIx/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5603/2022-CR QUE, PROPONE LA LEY QUE PRECISA EL CARÁCTER BILATERAL DE LA CLÁUSULA DE PERIODO DE PRUEBA PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES.

c) Sociedad Nacional de Industrias SNI

Mediante OFICIO N° 368-2023-SNI-PRES, del 18 de agosto de 2023, dicho gremio empresarial nos remite su opinión institucional en contra del proyecto por lo siguiente:

*“...a nivel Constitucional se reconoce el derecho a la renuncia laboral a través de la libertad al trabajo, en su vertiente negativa o de salida, que es un derecho de los trabajadores de poder cesar su contrato en cualquier momento de la relación laboral, estando vigente el ejercicio de dicho derecho fundamental tanto en el periodo de prueba como fuera de él (...) Por tanto, se puede constatar que la figura del “carácter bilateral de la cláusula de periodo de prueba” ya se encuentra enmarcado dentro de nuestra legislación, es decir, la presente iniciativa es una sobreregulación laboral (...) El proyecto pretende reconocer únicamente los aspectos de los parámetros [enumerados] como una medición oficial para todo puesto de trabajo lo cual resulta incorrecto (...) Lo que no se ha tomado en cuenta tampoco es que, al tratarse de valoraciones subjetivas las contenidas en los parámetros estarán sujetas a múltiples interpretaciones, y su demostración puede generar más ambigüedad que certeza (...) el limitante de ejecutar el periodo de prueba a una causa como la aptitudinal solo genera incertidumbre al empleador por cuanto no se sabrá si las causas que pudiera invocar estarán bajo el entendimiento de la autoridad judicial o administrativa, restringiendo esta figura en su aplicación y promoviendo una incorrecta perpetuidad laboral y generando inseguridad jurídica (...) en países de Latinoamérica no se regula condicionamientos de término unilateral del contrato de trabajo enmarcados dentro del periodo de prueba (...) lo regulado en la propuesta legislativa se ha emitido sin haber incluido en el proceso de elaboración a todos los actores sociales interesados. Es decir, se está desconociendo la naturaleza tripartita del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), cuyas decisiones son tomadas por los sectores: empleador, trabajador y gobierno; y el cual se enmarca en el Convenio 144 de la OIT”.*³

4. MARCO NORMATIVO

Normas nacionales

a) Constitución Política del Perú.

Artículo 2º: “toda persona tiene derecho: (...) a trabajar libremente, con sujeción a la ley (...)”.

Artículo 23º: “Nadie está obligado a prestar trabajo (...) sin su libre consentimiento”.

b) Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Fomento del Empleo)

³ Ver opinión SNI en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTMxOTc2/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5603/2022-CR QUE, PROPONE LA LEY QUE PRECISA EL CARÁCTER BILATERAL DE LA CLÁUSULA DE PERÍODO DE PRUEBA PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES.

5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. Análisis técnico-legal

5.1.1. Identificación de las pretensiones.

El proyecto bajo estudio tiene como finalidad precisar el carácter bilateral de la cláusula de periodo de prueba y, para ello, modifica el artículo 43 del Decreto Legislativo N° 728, Ley del Fomento al Empleo (en adelante LFE) señalando que durante la vigencia del período de prueba tanto al trabajador como al empleador de resolver el contrato y durante dicho período el empleador no puede evaluar circunstancias personales o privadas del trabajador, sino su actitud y aptitud laboral.

5.1.2. Cuadro comparativo

Decreto Legislativo N° 728, Ley del Fomento al Empleo	Texto propuesto por el proyecto
Artículo 43.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.	Artículo 43.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección. El período de prueba es de carácter bilateral y, durante la vigencia del mismo, otorga la facultad tanto al trabajador como al empleador de resolver el contrato. Durante el período de prueba, el empleador no puede evaluar circunstancias personales o privadas del trabajador, sino su actitud y aptitud laboral, por lo cual, el empleador solo puede aplicar esta cláusula al trabajador, bajo concepción de <i>numerus apertus</i>, en

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5603/2022-CR QUE, PROPONE LA LEY QUE PRECISA EL CARÁCTER BILATERAL DE LA CLÁUSULA DE PERIODO DE PRUEBA PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES.

	base a: La capacidad de adaptación a las innovaciones tecnológicas; la capacidad de desarrollo personal y profesional; la capacidad de relacionarse con los trabajadores y clientes; la capacidad de resolver problemas; la capacidad de cumplimiento de normas; otras.
--	--

Se aprecia que el autor propone adicionar un tercer y cuarto párrafo al artículo 43º a fin de incluir la bilateralidad del periodo de prueba (i) y que esta solo sea viable cuando este referida solo a su actitud y aptitud laboral (ii).

5.1.3. Análisis de la propuesta legislativa

Sobre la propuesta de incluir la bilateralidad de decisión en el periodo de prueba (i), tenemos que de los fundamentos del proyecto, este señala que existe una **laguna jurídica** “*respecto a quiénes pueden aplicar la cláusula de periodo de prueba [del artículo 43º LFE] y que podría llevar a variar diferenciadamente los criterios de los jueces al momento de resolver casos laborales y que evidentemente generaría desprotección al trabajador.*”⁴

Al respecto, cabe agregar que una laguna legal es un vacío, omisión o ausencia de regulación específica en el ordenamiento jurídico para un caso concreto. Ocurre cuando no existe una ley aplicable a una situación litigiosa, lo que obliga a los jueces a utilizar métodos como la analogía o los principios generales del derecho para resolver, sin poder dejar de juzgar.

Como señala el profesor Ledesma Narváez (2020, p. 63) “*Cuando existen vacíos en la norma estamos ante lagunas jurídicas las que serán superadas a través de la actividad jurisdiccional integradora del magistrado, en tanto, que el defecto es superado por un tema de interpretación.*” Así entonces, los operadores jurídicos deberán recurrir a la aplicación de los principios generales y/o al derecho consuetudinario.

“*Cuando el derecho no regula una normativa aplicable para ciertas situaciones se entiende que existe un vacío o laguna. Será **vacío** cuando tal omisión pase desapercibida para el derecho, será **laguna** para cuando se considere necesario colmar dicha omisión. Una vez colmada dicha omisión los operadores jurídicos (llámese juez, abogado o árbitro) aplicarán la nueva norma a la situación que no estaba prevista legislativamente.*”⁵

⁴ LEDESMA NARVÁEZ, Marianella (2020). «Comentario al artículo X del Título Preliminar del Código Civil peruano». En: *Código Civil Comentado. Comentan más de 200 especialistas en las diversas materias del derecho civil. Tomo I. Título Preliminar. Derecho de las Personas. Acto Jurídico*. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 63-65.

⁵ Recuperado en: <https://lpderecho.pe/vacios-ley-articulo-x-titulo-preliminar-codigo-civil/>

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5603/2022-CR QUE, PROPONE LA LEY QUE PRECISA EL CARÁCTER BILATERAL DE LA CLÁUSULA DE PERÍODO DE PRUEBA PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES.

Así entonces queda claro que para dar viabilidad a la pretensión del proyecto bajo estudio será necesario corroborar si, efectivamente, hay una laguna jurídica para el caso de que el trabajador no tenga la misma facultad del empleador de resolver el contrato en el período de prueba, esto es, corroborar que el trabajador en este periodo no pueda renunciar sino esperar el término del mismo (3 meses) para lograr su protección contra el despido arbitrario del empleador.

Para dilucidar esta laguna jurídica lo primero es analizar si no existe potestad del trabajador, sujeto al periodo de prueba, de poder retirarse de dicha relación laboral en este momento y para ello, se debe empezar si la norma constitucional que guía el sentido de todo el ordenamiento jurídico ha omitido este supuesto.

Conforme al inciso 15 del artículo 2 de la Constitución Política, se resalta como derecho fundamental de la persona humana *“A trabajar libremente, con sujeción a ley”* (derecho a la libertad de trabajo).

Asimismo, el artículo 23º de la Constitución Política señala que *“Nadie está obligado a prestar trabajo (...) sin su libre consentimiento”*, lo que es aplicable a toda actividad laboral iniciada conforme a Ley.

Estando a ello, y conforme lo ha señalado acertadamente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en su opinión remitida a esta comisión, y citando al profesor Javier Neves:

“En la fase inicial de la relación laboral la libertad de trabajo le concede al trabajador las siguientes decisiones fundamentales: la de trabajar o no hacerlo, la de establecer en qué actividad se va a ocupar, la de determinar si va a trabajar para sí o para otro y, en este último caso, la de precisar en favor de quién. En la fase final, dicho derecho consiste en reconocerle al trabajador la facultad de dejar el empleo por su sola voluntad.”⁶

En línea con este argumento, el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 0008-2003AI/TC, desarrolla la facultad de renuncia al trabajo, señalando que *“c) La libertad de trabajo Establecida en el inciso 15) del artículo 2º de la Constitución, se formula como el atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual; **así como de cambiarla o de cesar de ella**”*.

Así entonces, como parte de ese derecho a su libertad de trabajo, el trabajador puede unilateralmente extinguir el contrato de trabajo, considerando las salvedades establecidas en la ley, desde el momento en que esta relación laboral se inicia, lo que incluye también el período de prueba.

⁶ NEVES MUJICA, Javier Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo En: DERECHO & SOCIEDAD N° 17, 2001, p. 24.
(<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16787>)

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5603/2022-CR QUE, PROPONE LA LEY QUE PRECISA EL CARÁCTER BILATERAL DE LA CLÁUSULA DE PERIODO DE PRUEBA PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES.

Esta libertad de trabajo es concordante con lo señalado por el artículo 52º de la LFE que establece que la renuncia o retiro voluntario del trabajador constituye una causal de extinción del contrato de trabajo.

Así entonces, se puede concluir en este punto que, en tanto, no hay una regulación expresa en contrario, el trabajador puede renunciar al puesto de trabajo en cualquier momento de la relación laboral, relación que incluye el denominado "período de prueba".

Asimismo, a nivel Constitucional, como se ha visto, se reconoce el derecho a la renuncia laboral a través de la libertad al trabajo, en su vertiente negativa o de salida, que es un derecho de los trabajadores de poder cesar su contrato en cualquier momento de la relación laboral, estando vigente el ejercicio de dicho derecho fundamental tanto en el periodo de prueba como fuera de él⁷, como también ha señalado correctamente la Sociedad Nacional de Industrias en su opinión remitida a esta comisión.

(ii) Ahora, respecto a la propuesta del proyecto legislativo de señalar, expresamente, en el artículo 43º de la LFE, que el período de prueba sea facultad del empleador solo para los casos de evaluación de la actitud y aptitud laboral del trabajador, evitando evaluaciones subjetivas, tenemos que si bien hay una protección contra el despido arbitrario luego de pasado el período de prueba (de 3 meses), no se puede colegir tampoco que dicho periodo este sujeto a una dimensión extrajurídica en la que el empleador tiene un poder absoluto de decisión.

En esta situación ha sido el Poder Judicial el que ha emitido sentencias sobre la aplicación del periodo de prueba, concluyendo que el despido o resolución del contrato laboral en este período solo debería operar sobre las cualidades del trabajador. (Casación Laboral N° 70952014-LIMA. Fundamento Octavo)

Estando a estas decisiones jurisdiccionales, que también constituyen fuente del derecho, se concluye que el sentido del artículo 43º de la LFE es que el despido debe sustentarse en resultados negativos evaluables (incapacidad técnica, falta de adaptación, etc.) y no en criterios subjetivos o discriminatorios.⁸

Estando a lo expuesto, la comisión concluye que la propuesta resulta no resulta necesaria al estar los supuestos de justificación previstos en las normas constitucionales y legales señaladas.

6. RECOMENDACIONES

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda, de conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la **NO APROBACIÓN** del proyecto de ley **5603/2022-CR** y su remisión al archivo.

⁷ Ver opinión SNI en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTMxOTc2/pdf>

⁸ <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/905/1376>.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 5603/2022-CR QUE, PROPONE LA LEY QUE PRECISA EL CARÁCTER BILATERAL DE LA CLÁUSULA DE PERIODO DE PRUEBA PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES.

Sala de Comisión.
Lima, 5 de mayo de 2026



Alex Antonio PAREDES GONZALES
Presidente

Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/05/2026 11:09:39-0500

Edgar TELLO MONTES
Secretario



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodmiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 11/05/2026 12:41:34-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/05/2026 16:29:44-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/05/2026 16:49:36-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/05/2026 19:25:48-0500



Firmado digitalmente por:
MARTI CORENA MENDOZA Jorge
Alfonso FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/05/2026 16:05:24-0500



Firmado digitalmente por:
RAMIREZ GARCIA Tania
Estefany FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/05/2026 10:27:57-0500



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/05/2026 13:34:22-0500



Firmado digitalmente por:
JULON IRIGOIN Bva Edhit
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/05/2026 11:52:12-0500