

Proyecto de Ley N° 6711/2020-CR



**LEY QUE REFUERZA LA  
PROTECCIÓN SOCIO-LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES QUE  
REALIZAN TELETRABAJO,  
TRABAJO REMOTO O  
SIMILARES**

Los congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario **Frente Popular Agrícola FIA del Perú – FREPAP**, a iniciativa de la Congresista **MARÍA CRISTINA RETAMOZO LEZAMA**, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que les confiere artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y en concordancia con los artículos 22, inciso c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente proyecto de ley:

**LEY QUE REFUERZA LA PROTECCIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES QUE REALIZAN TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO O  
SIMILARES**

**I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El presente proyecto de ley tiene como finalidad principal implementar medidas a favor de los trabajadores que realizan teletrabajo, trabajo remoto o similares en el sector privado y público, con la finalidad de delimitar su ámbito de aplicación, así como reforzar la protección sociolaboral de los trabajadores que realizan esta nueva modalidad laboral, implementando las medidas correctivas para su efectiva ejecución.

**1. Respecto a las nuevas modalidades del teletrabajo**

La introducción de nuevas tecnologías entre ellas la telemática en el mundo laboral ha traído consigo nuevas formas de organización del trabajo dependiente, contrarias a las concebidas bajo el sistema laboral clásico, ya que está permitiendo entre otras novedades que el trabajo puedan realizarse a distancia, empleando nuevos utensilios de trabajo, ordenando la labor de modo inédito, que el trabajador para ejercer esta labor tenga conocimiento de la tecnología audiovisual, que el empleador esté ausente en la vigilancia inmediata del trabajo, que sus instalaciones no le acarren costos de mantenimiento y pago de servicios, dado que no es más necesaria la presencia física en el centro de trabajo del servidor de la prestación personal. Hace ver esta nueva modalidad de trabajo que beneficiaría por igual a ambas partes de la relación laboral.

Este hecho constituye un nuevo fenómeno socio-laboral que de inmediato ha sido recogido por el Derecho del Trabajo, ya que es norma a seguir, que todo fenómeno social con contenido jurídico debe estar debidamente regulado; sobre todo, si este nuevo fenómeno laboral tiene por antecedente el antiguo

trabajo a domicilio, una de las primeras regulaciones laborales conocidas por el marco jurídico laboral; sin embargo, esta vez, el trabajo a distancia incorpora particularidades no previstas antes, motivando que el legislador le acuerde la atención necesaria a fin de acordar respuestas específicas a los conflictos jurídicos que dichas labores han traído entre manos.

La realidad laboral imperante, la globalización, la organización del trabajo y las nuevas tecnologías en el mundo y en nuestro país, han permitido se establezcan y/o adopten instituciones jurídicas que la doctrina laboral concibe como las nuevas relaciones laborales o las relaciones de trabajo complejas o también llamadas trabajos post industriales, encontrándose dentro de ellas el teletrabajo, del griego: tele cuya traducción es lejos y trabajo que, en estos tiempos, han resultado importantes y adaptadas a las nuevas circunstancias de aislamiento social que nos ha impuesto la pandemia del coronavirus o covid-19, ya que ante la imposibilidad del trabajo habitual-presencial, para el fortalecimiento de nuevas formas de empleo ha sido el trabajo a distancia la pujante solución, aportando dignificación al trabajador y mayor importancia al entorno familiar, por cuanto no se necesita que el teletrabajador se traslade a la empresa para prestar sus labores, sino que las puede realizar desde su hogar, flexibilizando así también sus horarios de trabajo y de cualquier otra índole. A la vez, el teletrabajo contribuye al ahorro por el no desplazamiento del dependiente a su centro de trabajo, no se expone al peligro circundante, los gastos de mantenimiento de los enseres personales para el trabajo se ven reprimidos y hasta extinguidos, así como los gastos de alimentos y demás. Al empleador se le permite reducir costos y un seguimiento al rendimiento y resultados de su teletrabajador, evita los costes de servicios múltiples, a decir verdad, los más importantes para las empresas, muchos más que incluso el coste de la mano de obra.

## **2. Tareas de cuidados**

La presente iniciativa legal sustenta su disposición estableciendo que los trabajadores que realicen trabajo virtual que tienen a su cargo y cuidado a hijos menores de 12 años, a familiares con discapacidad o adultos mayores que vivan con ellos y que requieren de sus cuidados y atención específica, tendrán derecho a adecuar sus horarios de trabajo con el empleador a fin de atender estas actividades; o para decirlo de otro modo, que el trabajo dentro del hogar no sea una carga adicional a las labores hogareñas que corresponden a los trabajadores con carga familiar.

El sustento respecto a los hijos menores de 12 años se justifica en el sentido de que los padres al tener el cuidado de sus hijos, tienen una responsabilidad establecida en el Código Civil que señala que, por la patria potestad, los padres tienen el deber y el derecho de cuidar de la persona y bienes de sus hijos menores; que la educación de la misma manera se ha instituido a distancia, ocasionando que el uso de los enseres de trabajo y de educación en ocasiones se mezclen.

Con relación al cuidado de los hijos, en el contexto del COVID 19, muchos padres tienen que pasar largos momentos del día al cuidado y orientación de

los menores en sus clases virtuales, explicándoles las lecciones y sirviéndoles de guía. Asimismo, en una situación normal los padres al cuidado de los menores, deben llevarlos a sus centros de estudio demandándoles tiempo adicional que ahora les es retribuido al no ejercer dicha tarea, ahora añadida al trabajo a distancia, razón por la cual no puede colisionar con el horario virtual del trabajo a instituir el empleador con el afán de salvaguardar sus intereses.

Con relación a los familiares enfermos y de los adultos mayores que convivan con el trabajador que requieran de asistencia específica, se ha establecido que tendrán derecho a horarios de trabajo compatibles con las tareas de cuidado a su cargo, siempre que no se vea interrumpir la jornada laboral a cumplir, del mismo modo que exceder la jornada máxima de trabajo. Esta disposición se establece para equilibrar el tiempo de trabajo y el dedicado a la atención de la persona enferma y del adulto mayor que están bajo su cuidado, haciendo pues compatible el cuidado de estos grupos especiales y la prestación misma del trabajo al interior de la familia.

Asimismo, la propuesta legal establece que cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio y será pasible de sanción penal, laboral, civil, administrativa.

### **3. Remuneración y beneficios sociales**

La crisis de la pandemia del Covid19 ha logrado expandir el desarrollo del teletrabajo, el trabajo virtual y remoto, ocasión que se ha tenido para desarrollar un marco legal de protección, ya que en sus inicios careció de dicha cobertura al sostenerse que por ejecutarse el trabajo a distancia no existía supervisión patronal del trabajo, aproximándolo a una labor autónoma; sin embargo, la jurisprudencia en el Derecho comparado revirtió tal hipótesis, consignándose desde 1970 en los países desarrollados que esta labor por ser subordinada debía merecer de una legislación garantista, y en lo sucesivo las legislaciones laborales modernas lo han asimilado como un nuevo contrato de trabajo, proposición adoptada por nuestro país con la Ley 30036, Ley del Teletrabajo, y las disposiciones del trabajo remoto, que regulan el trabajo a distancia. Sin embargo, algunas empresas se encuentran realizando descuentos por movilidad, asistencia y bonos compensatorios a los trabajadores argumentando que tales beneficios solo se otorgaban en un periodo distinto, requiriendo el trabajo presencial, estipulación que no indica la ley.

Por lo mismo, la presente disposición a fin de garantizar los derechos adquiridos de los trabajadores que realizan estas funciones otorga los mismos derechos sociales que los trabajadores que realizan trabajo presencial y les garantizan los mismos derechos, amparados en el marco Constitucional de igualdad ante la ley.

### **4. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo virtual**

El empleador entregará entre otros bienes muebles para la realización de teletrabajo, trabajo virtual y/o similares, una silla ergonómica a los trabajadores

que realicen este tipo de actividades a fin de prevenir los riesgos ergonómicos que tal actividad pudiera provocarles.

El empleador asimismo, debe evaluar los riesgos psicosociales que se originan producto de las actividades del teletrabajo y el uso constante de las tecnologías de informática y la comunicación, en ese sentido, se ha denominado a la nueva modalidad del estrés derivado de las actividades del uso de los dispositivos informáticos como Tecnoestrés como el "estrés experimentado por los usuarios en las organizaciones como resultado de su uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)." Lo que ha aumentado por la pandemia del COVID-19 ya que casi todas las formas de comunicación en el lugar de trabajo son por vía remota<sup>1</sup>.

Por ello la disposición establece medidas adecuadas para eliminar los riesgos psicosociales y los riesgos ergonómicos.

## **5. Registro nacional de Teletrabajadores**

La presente propuesta establece la creación de un Registro Nacional de empresas y trabajadores que realizan al teletrabajo, trabajo virtual y/o similares, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Si en el lugar de trabajo no existiera sede de este Ministerio, lo realiza las entidades que hagan sus veces.

Dicho registro servirá asimismo con la finalidad que las empresas prestadoras del servicio (internet y energía eléctrica, principalmente) en el marco de su responsabilidad social empresarial, a través de un sistema de compensaciones tarifado disminuya los costos de las tarifas del uso del servicio utilizado.

## **6. Autoridad de aplicación, registro y fiscalización**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido en la ley de inspección del trabajo. Toda inspección de trabajo en los domicilios de los trabajadores y empleadores, deberá contar con autorización previa de los mismos.

## **7. Bono por utilización de internet y energía eléctrica**

Los empleadores otorgarán un bono mensual a los trabajadores afectos al trabajo virtual con la finalidad de compensar los gastos de los servicios que utilizan a fin de cumplir con las funciones encomendadas, dicha condición no tendrá carácter remunerativo, si la condición fuera de carácter temporal.

---

<sup>1</sup> <https://www.insst.es/-/-que-es-el-tecnoestres->

## 8. Marco normativo

### Marco nacional

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30036, Ley de Teletrabajo.
- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo 005-2012-TR.
- Resolución Ministerial 375-2008-TR, Norma básica de ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico.
- Decreto Supremo N° 017-2015-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.
- Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que desarrolla disposiciones para el sector privado, sobre el trabajo remoto.
- Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, que aprueba el documento denominado "Guía para la aplicación del trabajo remoto".

### Marco internacional

- El Convenio N° 177 de la OIT sobre Trabajo a Domicilio establece "La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste (...)".
- Asimismo, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo prevé la responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud de los teletrabajadores y su obligación de informar al teletrabajador sobre la política aplicable en esta materia, así como supervisar su efectivo cumplimiento.

## II. RELACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa que se presenta se encuentra estrechamente relacionada con la política de Estado II: Equidad y justicia social, que contiene la política 14: "Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo", que establece lo siguiente:

*Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, **nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna.** Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.*

*Con este objetivo el Estado: (...) (b) **contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo;** (...) (l) **garantizará la aplicación del principio de igual***

**remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (...); (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.**

**[Énfasis agregado]**

### III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La expedición de la presente iniciativa legislativa no irrogará costo o gasto alguno al erario nacional, en la medida que establece mejoras a la figura laboral del teletrabajo en nuestro ordenamiento jurídico, que permitirá garantizar los derechos laborales de los trabajadores que realizan estas funciones, acorde con el reto de afrontar una realidad nueva en nuestro país con el uso de las nuevas tecnologías.

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

El Estado debe garantizar la no discriminación en general, y debe proteger la dignidad del trabajador en tanto persona única, por lo que resulta importante recordar que la defensa y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, en virtud del artículo 1° de la Constitución Política del Perú. De este modo, la dignidad humana es inviolable.

Del mismo modo, el artículo 22° de la Constitución establece que *"el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona"*. Además, es importante recordar que es deber del Estado garantizar el principio y derecho de igualdad estipulado en la Carta Magna, en el artículo 2, inciso 2, referido a la igualdad ante la ley, así como en el artículo 26, inciso 1, sobre la igualdad de oportunidades sin discriminación en el ámbito laboral.

La presente iniciativa legislativa no afecta el marco constitucional ni legal vigente, por el contrario, implementa correcciones normativas en beneficio de los derechos ciudadanos regulados de manera general sobre una nueva modalidad de prestación del trabajo y de manera particular respecto a una situación imprevisible, excepcional de consecuencias inesperadas producida por la pandemia del Covid-19, y que, por su grado de mortalidad y contagio, ha motivado que el Estado adopte medidas adecuadas o que éstas sean perfeccionadas como es el caso del teletrabajo y trabajo remoto.

Esta propuesta pretende perfeccionar la legislación vigente, prevista en la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, y su Reglamento, aprobado por Decreto

Supremo 017-2015-TR y las normas vigentes establecidas a fin de evitar y disminuir los efectos de la pandemia del Covid19.

## V. FORMULA NORMATIVA

El Congreso de la República ha dado la siguiente Ley:

### **LEY QUE REFUERZA LA PROTECCIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO O SIMILARES**

#### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto implementar medidas a favor de los trabajadores que realizan teletrabajo, trabajo remoto o similares, con la finalidad de delimitar su ámbito de aplicación.

#### **Artículo 2. Ámbito de Aplicación**

La presente ley es aplicable a los trabajadores así como a las modalidades formativas laborales del sector privado y público.

#### **Artículo 3. Tareas de cuidados**

Los trabajadores que realicen trabajos bajo la modalidad de teletrabajo, trabajo remoto o similares y que de manera única o compartida estén al cuidado de hijos menores de doce (12) años, familiares con discapacidad o adultos mayores con quien convivan y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y la jornada de trabajo a ejecutar que no podrá superar la máxima legal. Bajo estas circunstancias queda prohibido el trabajo extraordinario, correspondiendo al empleador aplicar las medidas destinadas al cumplimiento de esta parte de la Ley.

Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos, se presumirán actos discriminatorios pasibles de sanción penal, laboral, civil y administrativa.

#### **Artículo 4. Jornada de trabajo**

La jornada laboral de los que realicen trabajos bajo la modalidad de teletrabajo, trabajo remoto o similares será la máxima laboral existente o la que habitualmente se ejecute en cada centro laboral. Para el efecto, el empleador antes de dar inicio a esta prestación laboral, hará constar a través de cualquier medio que hará de declaración, la jornada semanal de trabajo. Las ordenes de trabajo, así como el cumplimiento de la jornada laboral son de competencia del empleador. Cualquier orden de trabajo dictada fuera de la jornada de trabajo se considera jornada extraordinaria de trabajo.

Dentro de la jornada de trabajo deberá tomarse en cuenta los 45 minutos para la ingesta de alimentos, así como al menos 40 minutos para el descanso por la exposición en el trabajo a distancia.

#### **Artículo 5. Respeto de la privacidad**

El empleador deberá respetar la privacidad del trabajador; por lo tanto, las órdenes de trabajo únicamente podrán ser dictadas dentro del horario de trabajo. Queda prohibido entregar soportes electrónicos o de comunicación para que el trabajador se reporte con la empresa fuera de la jornada de trabajo.

Irrumpir en la privacidad del trabajador importa reputarlo como actos de hostilidad laboral o de acoso sexual, según el caso.

#### **Artículo 6. Entrega de equipos de comunicación**

El empleador deberá entregar al trabajador bajo cargo, una computadora, laptop y demás elementos electrónicos para la ejecución regular de su prestación personal.

#### **Artículo 7. Remuneración y beneficios sociales**

Los trabajadores que realicen teletrabajo, trabajo remoto o similares, tienen la misma remuneración y beneficios económicos y sociales que los trabajadores que realizan trabajo presencial. El empleador de acuerdo a la evaluación que efectúe, establecerá las condiciones laborales para realizar este tipo de trabajo.

Adicionalmente, el empleador abonará una bonificación mensual por realizar teletrabajo, trabajo remoto o similar equivalente al 15% (quince por ciento) del ingreso mínimo vital, en compensación por el área del hogar para trabajar, pago de energía eléctrica, de teléfono e internet.

#### **Artículo 8. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto**

El empleador es responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores que realizan teletrabajo, trabajo remoto o similares, y evalúa los posibles riesgos psicosociales y ergonómicos que pudieran afectar a quienes los ejecutan.

Para evitar los riesgos psicosociales que pudieran afectar a los trabajadores que realizan este tipo de labor, el empleador evalúa el uso constante de las tecnologías de informática y de comunicación o telecomunicación empleadas en la prestación laboral, hace un seguimiento para reducir el estrés derivado de las actividades del uso de los dispositivos informáticos como el tecnoestrés, y otros de riesgos por la exposición, sometiendo a su personal empleado a exámenes y pruebas de constatación y prevención de estos males modernos.

Sobre los riesgos ergonómicos para la realización de teletrabajo, trabajo virtual o similares, el empleador se encuentra obligado a facilitar al trabajador, entre otros bienes muebles, como mínimo una silla ergonómica, así como determinar la ubicación exacta del monitor de la computadora o laptop a emplear en el trabajo diario.

Siempre que la prestación de los trabajadores bajo estas condiciones dure doce (12) meses continuos, el empleador someterá a dicho personal, a exámenes oftalmológicos como mínimo una (1) vez al año, y será de su cargo y costo la compra de lentes si por prescripción médica ha sido determinado.

#### **Artículo 9. Registro Nacional de Teletrabajadores**

Créase un Registro Nacional de empresas y trabajadores que realizan teletrabajo, trabajo remoto o similares a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Si en el lugar de trabajo no existiera sede de este Ministerio, lo realiza las entidades que hagan sus veces.

Dicho registro servirá, además, para que las empresas que adopten estos servicios accedan a beneficios o a sistema de compensaciones tarifados que les permitan reducir los costos del servicio por sostener este nuevo sistema de trabajo.

## DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

### PRIMERA. Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la autoridad encargada de la implementación de la presente ley, y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los treinta (30) días posteriores a la publicación de la presente norma.

En el ámbito de su competencia, deberá registrar a las empresas que desarrollen esta modalidad de trabajo, acreditando el software o plataforma a utilizar, y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas e informar cada alta producida cada semestre.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido sobre inspección del trabajo. La inspección de trabajo deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja, para el ingreso a su domicilio.

### SEGUNDA. Entidades públicas

Los gastos que irrogue la presente ley se encuentra a cargo del presupuesto asignado a las entidades públicas, sin irrogar gastos adicionales al Estado.

### TERCERA. Vigencia

La presente ley entra en vigencia desde el día siguiente de su publicación en el diario Oficial El Peruano.

Lima, diciembre del 2020



Firmado digitalmente por:  
RETAMOZO LEZAMA MARIA  
CRISTINA FIR 41854380 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 01/12/2020 11:32:14-0500

**MARÍA CRISTINA RETAMOZO LEZAMA**  
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:  
CAYLLAHUA BARRIENTOS  
WILMER FIR 09773748 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 01/12/2020 12:08:22-0500



Firmado digitalmente por:  
GUTARRA RAMOS Robledo Noe  
FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 01/12/2020 11:47:24-0500



Firmado digitalmente por:  
CAY GUARAY GAMBINI Luz  
Milagros FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 01/12/2020 12:11:14-0500



Firmado digitalmente por:  
NUÑEZ MARREROS JESUS DEL  
CARMEN FIR 18894109 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 01/12/2020 12:18:56-0500



Firmado digitalmente por:  
AYQUIPA TORRES JULIA  
BENIGNA FIR 21425681 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 01/12/2020 12:40:02-0500



Firmado digitalmente por:  
MACHACA MAMANI Raul FAU  
20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 01/12/2020 12:54:14-0500



Firmado digitalmente por:  
PINEDA SANTOS Isaias FAU  
20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 01/12/2020 14:32:34-0500



Firmado digitalmente por:  
RUBIO GARIZA Richard FAU  
20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 01/12/2020 13:42:16-0500



Firmado digitalmente por:  
RETAMOZO LEZAMA MARIA  
CRISTINA FIR 41854380 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 01/12/2020 13:53:24-0500



Firmado digitalmente por:  
BENITES AGURTO ALFREDO  
FIR 42930319 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 01/12/2020 14:48:15-0600

**CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

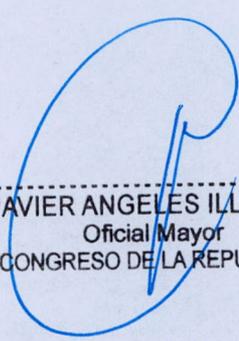
Lima, 03 de DICIEMBRE del 2020...

Según la consulta realizada, de conformidad con el  
Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la  
República: pase la Proposición N° 6711 para su  
estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de  
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

.....

.....

.....



-----  
JAVIER ANGELES ILLMANN  
Oficial Mayor  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA