CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRAMITE DOCUMENTARIO
18 ABR 2017
RECIBIDO
Firma:..... Hora:.....

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 286/2016-CR, 326/2016-CR y 332/2016-CR, que prohíbe la reducción de la remuneración del trabajador por parte del empleador.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2016-2017

DICTAMEN

Señora Presidenta:

Ha ingresado para estudio y dictamen de la **Comisión de Trabajo y Seguridad Social**, de conformidad con el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, el Proyecto **de Ley N° 286/2016-CR**, presentado por el Grupo Parlamentario Aprista, a iniciativa del congresista Jorge Del Castillo Gálvez, que prohíbe la reducción de la remuneración del trabajador por parte del empleador, el **N° 326/2016–CR**, presentado por el Grupo Parlamentario Frente Amplio por la Justicia, Vida y Libertad, a iniciativa del Congresista Justiniano Rómulo Apaza Ordóñez, que prohíbe la reducción de remuneración del trabajador de cualquier régimen laboral; y, el **N° 332/2016-CR**, presentado por el Grupo Parlamentario Frente Amplio por la Justicia, Vida y Libertad, a iniciativa del congresista Hernando Ismael Cevallos Flores, que prohíbe la reducción de remuneraciones en el sector público y privado.

Después del análisis y debate correspondientes, la Comisión ha acordado por **UNANIMIDAD** de los presentes en su Décima Séptima Sesión Ordinaria celebrada el 11 de abril de 2017, **APROBAR** el presente dictamen.

I. SITUACIÓN PROCESAL

a. Antecedentes

Los Proyectos **de Ley N° 286/2016-CR, N° 326/2016-CR** y **N° 332/2016-CR,** se presentaron en el Área de Trámite Documentario el 23 de septiembre de 2016 el primero de ellos y el 28 de setiembre de 2016 los dos últimos, y fueron recibidos en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social los días 30 de setiembre y 4 de octubre de 2016. Estas propuestas legislativas proponen prohibir la reducción de la remuneración del trabajador por parte del empleador sea cual fuere su régimen laboral.

b. Solicitud de opiniones

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social solicitó las siguientes opiniones sobre el Proyectos de Ley 286/2016-CR, 326/2016/CR y 332/2016-CR, mediante los Oficios N° 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 132, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 131, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174 y 175-2016-2017/CTSS-CR, dirigidas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Defensoría del Pueblo, Ministerio de

Economía y Finanzas, Ministerio de Justicia, Presidencia del Consejo de Ministros, Poder Judicial, CGTP, CUT, CATP y CTP. Al momento de redactar este dictamen, la Comisión no ha recibido ninguna respuesta de las instituciones requeridas.

La Comisión considera que se debe dictaminar por el hecho que el tema del presente dictamen es de puro derecho, que bien faculta a la Comisión a dar una opinión técnica a pesar de no recibirse hasta la fecha las respuestas requeridas.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

La iniciativa legislativa propuesta tiene por objeto prohibir la reducción de remuneraciones por decisión unilateral del empleador y regular las reducciones pactadas. El ámbito de aplicación del proyecto es cualquier régimen laboral, tanto de la actividad privada como pública.

Asimismo, la propuesta legislativa diferencia las formas de reducción de remuneración, según su modo de cálculo: a) las de monto fijo o determinadas en función de horas trabajadas y b) las de monto variable o determinables en función de resultados. Esta diferencia ayuda a precisar las características distintas que tiene la reducción de remuneraciones.

También se toman como reducciones de remuneraciones los complementos que son variables en su monto debido a la subjetividad o ambigüedad de su cálculo y que pueden esconder una voluntad arbitraria del empleador. Por ejemplo, calcular un monto remunerativo en función de la disponibilidad del trabajador, puede encubrir reducciones arbitrarias y abusivas. La idea es, por el contrario, que los complementos remunerativos se calculen sobre la base de criterios absolutamente objetivos y comprobables.

Por su parte, siempre es importante señalar en la ley los mecanismos de defensa que tendría un trabajador en caso se le reduzca la remuneración. No hace falta sólo prohibirla, sino sobre todo dotar de instrumentos al trabajador para recurrir a autoridades judiciales que restituyan el derecho.

Este dictamen parte de constatar que la remuneración pactada, de modo escrito o verbal, al ser una condición básica del contrato de trabajo, debe respetarse sin poder afectar el monto ni el modo de cálculo de la misma. El derecho al trabajo, reconocido en nuestra Constitución y en el Protocolo de San Salvador, reconoce la necesidad de proteger "los medios para llevar una vida digna y decorosa". Por lo demás, al ser la remuneración un medio de subsistencia no puede aceptar ningún tipo de rebaja.

III. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú
- Ley 9463, Ley que dispone que la reducción de remuneraciones aceptada por un servidor no perjudicará los derechos adquiridos por servicios ya prestados,

debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas hasta el momento de la reducción.

- Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Ley 29849 establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 (Contratación de Servicios - CAS) y otorga derechos laborales.

IV. ANÁLISIS DE LA PROPOSICIÓN LEGISLATIVA

a. Análisis técnico

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, después de analizar tres iniciativas legislativas que se acumulan en este dictamen, así como la legislación vigente, ha considerado conveniente aprobar la propuesta legislativa que prohíbe la reducción del trabajador por parte del empleador, bajo cualquier régimen laboral, ya sea en la actividad laboral pública o privada.

El tratamiento de la rebaja de remuneraciones en la legislación laboral peruana tiene un tratamiento disperso y poco claro. De hecho, la antigua Ley 9463 acepta la reducción de remuneraciones pactadas por las partes. Y el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) señala que es un acto de hostilidad equiparable al despido "la reducción inmotivada de la remuneración". Pero, no se especifica qué causas objetivas y razonables pueden admitirse para las reducciones decididas sólo por el empleador. Simplemente, el Reglamento de la LPCL señala que tiene que existir una razón objetiva o una causa legal que respalde la rebaja.

Esta indeterminación de los motivos que permitirían una rebaja remunerativa ha obligado a la Corte Suprema en la Sentencia de Casación recaída en el expediente N° 00489-2015-Lima a reconocer causas objetivas que no tienen respaldo legal alguno. Por ejemplo, se reconoce "a la estabilidad y el equilibrio económico de la empresa" como causa excepcional y razonable para reducir la remuneración. Y además, la misma sentencia acepta que la reducción consensuada puede ser tácita, señalando que reclamar judicialmente después de 10 años supone aceptar la rebaja implícitamente. Del mismo modo, la reducción no consensuada procede según la sentencia por ser una medida excepcional, por cuanto fue una decisión temporal (2 años) y razonable en su monto (de 12,400 soles a 10,540 soles).

En este contexto, es importante que la ley peruana contenga una regulación precisa y clara sobre la reducción de remuneraciones.

Los tres proyectos presentados parten de la misma idea: Impiden cualquier reducción de remuneraciones que provenga unilateralmente del empleador. Por esta razón, el hilo conductor de estos proyectos es prohibir rebajas remunerativas ya basadas en motivos objetivos ya en causas legales. La Comisión toma nota que no proceden las rebajas unilaterales de remuneraciones ni siquiera en el caso de crisis económica de la empresa, como lo planteó la Casación Laboral 00489-2015-Lima.

Ahora bien, tanto el proyecto de ley 286/2016-CR como el proyecto 326/2016-CR, prohíben la reducción de remuneraciones de manera general, pues se refieren a: i) reducciones unilaterales por parte del empleador, ii) reducciones de remuneración con base de cálculo de monto fijo, iii) se aplica a empleadores privados y públicos. No obstante, estos ámbitos de aplicación de la prohibición, al ser restrictivos, terminan dejando fuera de los proyectos varios temas relevantes:

En primer lugar, ¿qué sucede con las reducciones de remuneraciones que son pactadas? No se pueden prohibir sólo las rebajas remunerativas decididas por el empleador, en la medida que las rebajas pactadas se entenderían permitidas. Partir del hecho de que las partes pueden reducir la remuneración es una afirmación peligrosa. Tras un acuerdo de partes, se pueden esconder pactos fraudulentos o que impliquen coacción para el trabajador. Y ello, es muy difícil de probar. Incluso, pueden existir casos donde el trabajador presta deliberadamente su consentimiento, sin embargo, el perjuicio para el trabajador es de tal calado que no se deberían aceptar sin más estos acuerdos. Sucede, por ejemplo, en el caso de reducciones de remuneraciones sin reducción de la jornada de trabajo.

Entendemos que la prohibición de reducción de remuneración recae sobre todo en las decisiones unilaterales del empleador, pero no puede perderse de vista las reducciones de remuneración pactadas. Estas también deben ser reguladas.

En segundo lugar, si bien se puede hablar en sentido lato de "rebaja de remuneración", hay que atender a los distintos tipos de remuneración que existen. Es más fácil hablar de una rebaja cuando la cuantía de la remuneración se determina por monto fijo. Por ejemplo, si un trabajador gana 4,000 soles mensuales, habrá una reducción si su empleador unilateralmente decide que a partir de ahora el trabajador ganará 3,000 soles. No obstante, hay remuneraciones variables o determinadas por resultados cuya determinación es más difícil de precisar. Aquí se trata de trabajadores comisionistas o destajeros que ganan un porcentaje o monto por cada venta o por la realización de cada unidad de obra. Si se reduce el porcentaje de cada comisión habrá también una reducción de remuneración.

En consecuencia, la rebaja de remuneración puede originarse en la reducción de un monto fijo o en el cambio de los criterios de cálculo de la cuantía remunerativa. De esta manera, el proyecto 332/2016-CR precisa el ámbito de actuación de la prohibición de remuneraciones. No obstante, todo ello exige que las partes del contrato determinen la modalidad de remuneración (monto fijo o remuneración variable). Del artículo 3 de este proyecto se entiende que la remuneración variable siempre debe estar especificada en el contrato por escrito, mientras el monto fijo puede establecerse en el contrato o, en su defecto, en la forma habitual que la percibe el trabajador. Por esta razón, se ha agregado el primer párrafo del artículo 4 del proyecto, con el fin de obligar al empleador a especificar su sistema de cálculo de la remuneración, cuando se utilice la remuneración variable o determinable en función de resultados.

En tercer lugar, los dos proyectos de ley (286 y 326), prohíben la reducción de remuneración, pero no llegan a especificar qué pasa si el empleador reduce en los hechos la remuneración del trabajador. Este sería un acto de hostilidad, sin embargo, el acto de hostilidad debe estar tipificado como tal. Estos proyectos no proponen ni la modificación del artículo 30 de la LPCL ni tampoco del artículo 6 de la Ley 29849, Ley de eliminación progresiva del RECAS.

El incluir supuestos de cese de hostilidad dota a los trabajadores de un procedimiento rápido y eficaz para reclamar el incumplimiento de la prohibición. Como quiera que el acto de hostilidad es un incumplimiento del empleador, sólo puede entrar en sus supuestos "las reducciones unilaterales". Las reducciones de remuneración acordadas por las partes que no cumplen los requisitos del artículo 2 del proyecto 332/2016-CR, serían actos nulos, aunque no podrían ser tramitados como actos de hostilidad del empleador.

Por estas razones, la Comisión opina que los tres proyectos persiguen el mismo fin y que es necesario abordar los tres problemas que se señalan en este análisis técnico.

Finalmente, hay fórmulas más complejas de reducción de la remuneración, que las que se basan en una decisión unilateral y sobreviniente del empleador. Son casos que al momento de pactarse dejan un amplio nivel de discrecionalidad para el empleador en la determinación de la cuantía de la remuneración. Es decir, desde estas cláusulas, el monto de la remuneración fluctúa a menudo por la ambigüedad de algunos complementos. Es por eso, que los complementos remunerativos ambiguos y los complementos con una meta determinada, deben considerarse también como supuestos de reducción de remuneraciones.

Esta Comisión considera que los complementos remunerativos que dejan solo a decisión del empleador la cuantificación de la remuneración sobre la base de elementos subjetivos deben eliminarse. Y ello, para evitar la fluctuación de la cuantía de la remuneración. En todo caso, los complementos remunerativos deben fijarse sobre la base de criterios objetivos y comprobables. Se comparte la opinión del proyecto 332/2016-CR de que esos complementos que distorsionan el monto de la remuneración deben integrarse en la remuneración básica.

b. Análisis del marco normativo y efecto de la vigencia de la norma

La Constitución Política, en su artículo 1°, señala que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Asimismo, en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, y a la no discriminación.

El artículo 22° de la Constitución dispone que el trabajo es un deber y un derecho y que es base del bienestar social y un medio de realización de la persona; mientras que el artículo 23° específica que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, ni desconocer y rebajar la dignidad del trabajador.

De igual forma, el artículo 24° de la Constitución establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, señalando además que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Finalmente, el artículo 26° establece que en la relación laboral se respetan los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación; el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley y que la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

c. Análisis Costo-Beneficio

La presente norma no irroga gasto alguno al erario nacional. El costo para el Estado es nulo desde el punto de vista económico, toda vez que se trata de un pago por parte del empleador por el trabajo realizado.

Esta iniciativa salvaguarda el derecho de todo trabajador de recibir una remuneración equitativa y suficiente. Y a la vez, protege el nivel adquisitivo de la población fomentando la reactivación económica del país.

La protección contra una eventual disminución de remuneraciones abarca el universo total de trabajadores formales. Por ello, la propuesta legislativa beneficiaría a cerca del 50% de la población económicamente activa. Es decir, a

más de 7 millones de peruanos.

d. Relación con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional

La presente iniciativa legislativa guarda relación con la Política 14 del Acuerdo Nacional referida al acceso a un empleo digno y productivo. Ello significa que, en el marco de una economía social de mercado, existe un compromiso a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas.

V. CONCLUSIÓN

En atención a las consideraciones expuestas y de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha acordado por **UNANIMIDAD** de los presentes, la aprobación del Dictamen recaído en los Proyectos **de Ley N° 286/2016-CR, N° 326/2016-CR** y **N° 332/2016-CR,** que prohíbe la reducción de la remuneración del trabajador por parte del empleador, con el siguiente texto sustitutorio:

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE PROHIBE REDUCCION DE REMUNERACIONES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer la prohibición de la reducción de las remuneraciones de los trabajadores del sector público y privado, cualquiera fuere el régimen laboral, en salvaguarda del derecho constitucional a una remuneración equitativa y suficiente.

Artículo 2.- Nulidad del Acto de Reducción de Remuneración

Es nulo el acto unilateral del empleador que reduce la remuneración del trabajador.

Excepcionalmente, previo pedido expreso y por escrito del trabajador y cuando existan fundamentos razonables a su favor, se puede rebajar la remuneración por acuerdo escrito de las partes. Es nulo todo pacto que no cumpla estos requisitos. En caso de reducción de la remuneración, la jornada de trabajo se reduce proporcionalmente.

Artículo 3.- Formas de reducción de remuneración

Se consideran reducción de remuneración los siguientes casos:

3.1. En las remuneraciones de monto fijo o determinadas en función de horas trabajadas, a la rebaja del monto pactado en el contrato o, en su defecto, del monto que habitualmente recibe el trabajador.

3.2. En los casos de remuneraciones variables o determinables en función de resultados, a la modificación del sistema de cálculo de la misma, señalado en el contrato, que perjudique al trabajador.

Artículo 4.- Invariabilidad de la Modalidad de la Remuneración

El sistema de cálculo de la remuneración variable debe constar por escrito en el contrato. De lo contrario, se presume la existencia de una remuneración de monto fijo.

Cuando la remuneración se haya fijado con monto fijo no podrá ser cambiada a remuneración variable ni viceversa.

Artículo 5.- Prohíbe Complementos Remunerativos Ambiguos

Prohíbase los complementos remunerativos cuyos criterios de cálculo son ambiguos y generan incertidumbre en la determinación de su monto, como:

5.1. El complemento remunerativo se calcula sobre la base de criterios subjetivos, tales como disponibilidad o responsabilidad del trabajador.

5.2. El complemento remunerativo sólo se aplica si se consigue una meta, a pesar que sin llegar a las metas los trabajadores producen utilidad para el empleador.

Artículo 6.- Impugnación como Acto de Hostilidad

La reducción de remuneración que no se adecúa a esta norma, se impugna siguiendo el procedimiento de hostilidad laboral, contenido en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Única.- Incorporación de los complementos

El empleador, a la entrada en vigencia de la presente Ley, incorpora los complementos señalados en el artículo 5 de la presente ley en su remuneración básica.

En caso el trabajador haya percibido montos diferentes en los últimos meses, se incorpora el promedio de los últimos 6 (seis) meses.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Primera.- Modifíquese el artículo 30 inciso b) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

"Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido, los siguientes:

b) La reducción unilateral de la remuneración por parte del empleador. También lo será la reducción inmotivada de la categoría".

Segunda.- Modifíquese el artículo 6 de la Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.

"Artículo 6.- El contrato administrativo de servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

m) Proteger su remuneración pactada sin que pueda reducirse unilateralmente por el empleador. En caso de reducción unilateral de la remuneración, el trabajador seguirá el procedimiento regulado en los articulos 30 y 35 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral".

Salvo distinto parecer
Dese cuenta
Sala de Comisión
Lima, 11 de abril de 2017

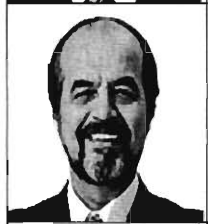
Hernando Ismael Cevallos Flores
Presidente

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 286/2016-CR, 326/2016-CR y 332/2016-CR, que prohíbe la reducción de la remuneración del trabajador por parte del empleador.

Segundo Tapia Bernal
Secretario

Carlos Domínguez Herrera
Vice-presidente

	BOCANGEL WEYDERT, GUILLERMO AUGUSTO Fuerza Popular .....
	GARCÍA JIMÉNEZ, MARITZA MATILDE Fuerza Popular .....
	HUILCA FLORES, INDIRA ISABEL Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad .....
	LESCANO ANCIETA, YONHY Acción Popular .....
	LETONA PEREYRA, MARIA URSULA INGRID Fuerza Popular .....

	LÓPEZ VILELA, LUIS HUMBERTO Fuerza Popular .....
	**MULDER BEDOYA, MAURICIO** Célula Parlamentaria Aprista .....
	OLIVA CORRALES, ALBERTO EUGENIO Peruanos Por El Kambio .....
	RAMÍREZ TANDAZO, BIENVENIDO Fuerza Popular .....
	SALAZAR DE LA TORRE, MILAGROS EMPERATRIZ Fuerza Popular .....
	SHEPUT MOORE, JUAN Peruanos Por El Kambio .....

	VÁSQUEZ SÁNCHEZ, CÉSAR HENRY Alianza Para El Progreso .....

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Periodo Anual de Sesiones 2016-2017
Segunda Legislatura

Décima Séptima Sesión ordinaria

Lima, martes 11 de abril de 2017

Sala 2 Fabiola Salazalar Leguía – 1er. Piso Edif. Víctor Raúl Haya de la Torre

MESA DIRECTIVA

	1. **CEVALLOS FLORES, HERNANDO ISMAEL** **Presidente** Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad .....
	2. **DOMÍNGUEZ HERRERA, CARLOS ALBERTO** **Vicepresidente** Fuerza Popular .....
	3. **TAPIA BERNAL, SEGUNDO LEOCADIO** **Secretario** Fuerza Popular .....

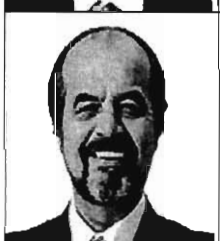
MIEMBROS TITULARES

	4. **BOCANGEL WEYDERT, GUILLERMO AUGUSTO** Fuerza Popular .....
	5. **GARCÍA JIMÉNEZ, MARITZA MATILDE** Fuerza Popular .....

13

Lima, martes 11 de abril de 2017

Sala 2 Fabiola Salazalar Leguía – 1er. Piso Edif. Víctor Raúl Haya de la Torre

	6. **HUILCA FLORES, INDIRA ISABEL** Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad .....
	7. **LESCANO ANCIETA, YONHY** Acción Popular .....
	8. **LETONA PEREYRA, MARÍA ÚRSULA INGRID** Fuerza Popular .....
	9. **LÓPEZ VILELA, LUIS HUMBERTO** Fuerza Popular .....
	10. **MULDER BEDOYA, MAURICIO** Célula Parlamentaria Aprista .....
	11. **OLIVA CORRALES, ALBERTO EUGENIO** Peruanos Por El Kambio .....

Lima, martes 11 de abril de 2017

Sala 2 Fabiola Salazalar Leguía – 1er. Piso Edif. Víctor Raúl Haya de la Torre

	12. RAMÍREZ TANDAZO, BIENVENIDO Fuerza Popular .....
	13. SALAZAR DE LA TORRE, MILAGROS EMPERATRIZ Fuerza Popular .....
	14. SHEPUT MOORE, JUAN Peruanos Por El Kambio .....
	15. VÁSQUEZ SÁNCHEZ, CÉSAR HENRY Alianza Para El Progreso .....

MIEMBROS ACCESITARIOS

	1. APAZA ORDÓÑEZ, JUSTINIANO RÓMULO Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad .....
	2. ARIMBORGO GUERRA, TAMAR Fuerza Popular .....

Lima, martes 11 de abril de 2017

Sala 2 Fabiola Salazalar Leguía – 1er. Piso Edif. Víctor Raúl Haya de la Torre

	3. **CURRO LÓPEZ, EDILBERTO** Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad .....
	4. **MANTILLA MEDINA, MARIO FIDEL** Fuerza Popular .....
	5. **MONTEROLA ABREGU, WUILLIAN ALFONSO** Fuerza Popular .....
	6. **OLAECHEA ÁLVAREZ CALDERÓN, PEDRO CARLOS** Peruanos Por El Kambio .....
	7. **SARMIENTO BETANCOURT, FREDDY FERNANDO** Fuerza Popular .....
	8. **USHÑAHUA HUASANGA, GLIDER AGUSTÍN** Fuerza Popular .....

Lima, martes 11 de abril de 2017

Sala 2 Fabiola Salazalar Leguía – 1er. Piso Edif. Víctor Raúl Haya de la Torre

	9. YIKA GARCÍA, LUIS ALBERTO Fuerza Popular .....
	10. ZEVALLOS PATRÓN, HORACIO Frente Amplio Por Justicia, Vida Y Libertad
	11. ZEBALLOS SALINAS, VICENTE ANTONIO Peruanos Por El Kambio .....