DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 453/2021-CR; 493/2021-CR Y 1107/2021-CR LEY QUE MODIFICAN LA LEY 28518, LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES, CON EL FIN DE AMPLIAR Y PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS JÓVENES EN PROCESO FORMATIVO

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Periodo Anual de Sesiones 2021-2022

Señora Presidenta:

Han ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS):

1. Proyecto de Ley 453/2021-CR, Ley que permite dentro del marco de sus competencias a los Gobiernos Regionales y Locales brindar capacitaciones laborales con estándares de calidad a jóvenes ante el impacto del Covid-19 en el empleo juvenil en el Perú, del Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso, a iniciativa del Congresista Idelso Manuel García Correa.
2. El Proyecto de Ley 493/2021-CR, Ley de Protección de la Formación Juvenil, del Grupo Parlamentario Juntos por el Perú, a iniciativa de la Congresista Isabel Cortez Aguirre.
3. El Proyecto de Ley 1107/2021-CR, Ley que modifica la Ley 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales, del Grupo Parlamentario Perú Libre, a iniciativa del Congresista Waldemar José Cerrón Rojas.

La CTSS, en su XIII sesión extraordinaria del 3 de junio 2022, acordó por **MAYORÍA** y con **TEXTO SUSTITUTORIO** la **APROBACIÓN** del dictamen recaído en los proyectos 453/2021-CR, 493/2021-CR y 1107/2021-CR, con el voto favorable de los congresistas Isabel Cortez Aguirre, Juan Burgos Oliveros, Jorge Coayla Juárez, María Agüero Gutiérrez, Luis Aragón Carreño, José Cueto Aservi, Jorge Marticorena Mendoza, Bernardo Quito Sarmiento, Tania Ramírez García, Adriana Tudela Gutiérrez y Cruz Zeta Chunga, con el voto en abstención del congresista César Revilla Villanueva. Asimismo, en la misma sesión, se aprobó por **UNANIMIDAD** la dispensa del trámite de aprobación del acta para ejecutar los acuerdos adoptados.

I. SITUACIÓN PROCESAL

El Proyecto de Ley 453/2021-CR, fue presentado ante el Área de Trámite Documentario el 13 de octubre de 2021. Ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 18 de octubre del 2021 para su estudio y dictamen en calidad de segunda comisión dictaminadora.

El Proyecto de Ley 493/2021-CR, fue presentado ante el Área de Trámite Documentario el 19 de octubre de 2021. Ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 21 de octubre del 2021 para su estudio y dictamen en calidad de segunda comisión dictaminadora.

El Proyecto de Ley 1107/2021-CR, fue presentado ante el Área de Trámite Documentario el 06 de enero de 2022. Ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 12 de enero del 2022 para su estudio y dictamen en calidad de segunda comisión dictaminadora.

La CTSS revisó y verificó el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en los s

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

2.1 El Proyecto de Ley 453/2021-CR

El Proyecto de Ley 1107/2021-CR se compone de seis artículos y una disposición complementaria final. La iniciativa tiene por objeto permitir dentro del marco de sus competencias a los gobiernos regionales y locales el desarrollar acciones para brindar capacitación laboral con estándares de calidad a jóvenes ante el impacto del COVID-19 en el empleo juvenil en el Perú.

A continuación, se pasa a transcribir la Formula Legal del Proyecto de Ley 453/2021- CR:

LEY QUE PERMITE DENTRO DEL MARCO DE SUS COMPETENCIAS A LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES BRINDAR CAPACITACIÓN LABORAL CON ESTÁNDARES DE CALIDAD A JÓVENES ANTE EL IMPACTO DEL COVID - 19 EN EL EMPLEO JUVENIL EN EL PERÚ

Artículo 1. Objeto de la Ley
La presente Ley tiene por objeto permitir dentro del marco de sus competencias a los gobiernos regionales y locales el desarrollar acciones para brindar capacitación laboral con estándares de calidad a jóvenes ante el impacto del COVID —19 en el empleo juvenil en el Perú.

Artículo 2. Finalidad
La presente norma tiene por finalidad fortalecer el capital humano de los jóvenes y de esta manera buscar contrarrestar el incremento del desempleo juvenil ocasionado por la actual pandemia COVID - 19.

Artículo 3. Implementación
Los gobiernos regionales, así como los gobiernos locales, ya sean provinciales y distritales, para poder brindar capacitación a los jóvenes, desarrollarán acciones como suscripción de convenios y coordinaciones que permitan implementar una red de centros para tal fin, con estándares de calidad, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en el ámbito de sus competencias.

Artículo 4. Financiamiento
Autorícese al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a realizar las modificaciones presupuestarias necesarias para generar el financiamiento necesario para el cumplimiento de la presente ley, sin que ello conlleve en un incremento en el presupuesto público por gastos adicionales.

Artículo 5. Certificados

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) entregará certificados de competencias laborales a aquellos jóvenes que presenten una constancia emitida por el gobierno regional o local que tenga a cargo el centro de capacitación laboral donde se haya capacitado, que acredite que haya cumplido un total 100 horas presenciales de asistencia en cursos de competencias para la empleabilidad y 280 horas de asistencia en cursos de competencias técnicas. Los centros de capacitación deberán contar con la debida acreditación por parte del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace).

Artículo 6. Vigencia

La presente norma tendrá una vigencia de 05 años contados desde el día siguiente de la aprobación del Reglamento de la norma.

2.2 Proyecto de Ley 493/2021-CR

El Proyecto de Ley 493/2021-CR se compone de tres artículos y seis disposiciones complementarias. La iniciativa tiene como objeto reforzar la esfera de protección de quienes

se rigen por la Ley 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales, y su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo 007-2005-TR.

Asimismo, tiene como finalidad modificar los artículos 42° y 44° de la Ley 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales, con el fin de reconocer los derechos y una nueva jornada formativa adecuada a los beneficiarios de la ley. De igual forma, propone incorporar un artículo destinado a tutelar el derecho a la igualdad y no discriminación de los beneficiarios de la ley.

Finalmente, propone tres disposiciones complementarias finales: la primera, que regula los efectos de la vigencia de la ley; la segunda, que regula la inspección laboral; y la tercera, que modifica los artículos 3° y 43° del Decreto Legislativo 25593, Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.

A continuación, se pasa a transcribir la Formula Legal del Proyecto de Ley 493/2021- CR:

LEY QUE REFUERZA LA ESFERA DE PROTECCIÓN DE QUIENES SE DESARROLLAN A TRAVÉS DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS

Artículo 1°. - Objetivo de la ley

El objetivo de la presente Ley es reforzar la esfera de protección de quienes se rigen por la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, y su reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 007-2005-TR.

Artículo 2°. - Modificaciones normativas

Modifíquese los artículos 42° y 44° de la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales:

Artículo 42.- De las obligaciones de la empresa

Son obligaciones de la empresa:

1. *Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva.*
2. *Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la*

actividad materia del convenio.

3. *Pagar puntualmente la subvención mensual convenida, así como los seguros médicos* ***y montos adicionales que correspondan producto de la costumbre, negociación colectiva u otro concepto relativo a la política empresarial.***

4. *Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.*

5. *Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses.* ***Si el vínculo formativo termina de manera previa a cumplir con los doce (12) meses, se abona el monto proporcional que corresponda.***

6. *Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.* ***Si el vínculo formativo termina de manera previa a cumplir con los seis meses, se abona el monto proporcional que corresponda.***

7. *No cobrar suma alguna por la formación.* ***Queda prohibido el debitar de la subvención monto alguno, con excepción del pago al sistema previsional, previa solicitud y autorización de quien realiza la modalidad formativa.***

8. *Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.* ***La empresa o Institución cubrirá todos los costos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, no siendo posible trasladar costo alguno a quien realiza la modalidad formativa por este concepto.***

9. *Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.*

10. *Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.*

11. *Otorgar el respectivo certificado al término del periodo de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.* ***El mismo que tendrá validez como certificado de experiencia laboral y podrá formar parte de las hojas de vida de quienes lo detenten, una vez que la modalidad formativa haya superado los tres meses de ejecutarse.***

12. ***Otorgar la licencia por maternidad y paternidad, licencia por lactancia y asignación familiar.***

13. ***A solicitud de parte, se prioriza el desarrollo de actividades bajo la modalidad de teletrabajo en los supuestos donde se presenten obligaciones de cuidado por maternidad y paternidad o en el caso de personas en situación de discapacidad que lo requieran.***

14. ***Brindar las facilidades para que la persona en formación ejerza sus derechos a la Libertad Sindical, afiliándose libremente a la organización sindical que estime, fuera del grado que ésta sea. Asimismo, la empresa o Institución garantiza el otorgamiento de los beneficios pactados en el convenio colectivo que le correspondan, no siendo posible discriminación alguna.***

Artículo 44.-. Duración de la Jornada Formativa

La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder de los siguientes límites:

1. *En los Convenios de Aprendizaje:*

a. *Con Predominio en la Empresa: quedará establecida en el convenio y en ningún caso puede superar las* ***siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales.***

b. *Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales:* ***No mayor a seis (6) horas diarias o veinticuatro (24) semanales.***

2. *En los Convenios de Prácticas Profesionales:* ***No mayor a siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales. En caso de que se cursen estudios en paralelo al desarrollo de las prácticas, la duración de la jornada será no mayor a seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales.***

3. *En los Convenios de Capacitación Laboral Juvenil: No mayor a* ***siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales.***

4. *En los Convenios de Pasantía: quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las* ***siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales.***

   La duración de la jornada formativa para los estudiantes de los últimos grados de nivel de educación secundaria, será la que determine el Ministerio de Educación.

5. *En los Convenios de Actualización para la Reinserción Laboral: No mayor a* ***siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales.***
   La duración de la jornada formativa de los adolescentes en la empresa no puede exceder los límites establecidos para la jornada de trabajo prevista en el Código del Niño y del Adolescente.

Artículo 3°. - Igualdad y no discriminación

Incorpórese el artículo 42-A y 44-A a la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales:

"Artículo 42-A.- Igualdad y no discriminación

Quienes se rigen por la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, tienen derecho a no ser discriminados por razones de género, discapacidad, raza, religión, idioma o de cualquier otra índole; así como, se encuentran protegidos ante el hostigamiento sexual.

El término del vínculo contractual que derive de alguna de dichas causales genera el derecho a reclamar una indemnización y media por cada mes de duración de su vínculo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo define quién es el órgano encargado de revisar los casos que deriven de su incumplimiento."

"Artículo 44-A.- Suspensión de actividades

Quienes se rigen por la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, tienen derecho a gozar de una licencia por el periodo que duren sus exámenes parciales y finales sin que ello implique una afectación a su subvención y/o goce de beneficios.

Para ello, bastará la comunicación del rol de exámenes a sus supervisores o quien haga sus veces."

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Vigencia de la Ley

La presente ley entra en vigencia a partir de su publicación.

Segunda. Inspección Laboral

Modifíquese el artículo 40° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR:

"Artículo 40°.- Infracciones muy graves en materia de promoción y formación para el trabajo.

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

[...]

40.10. No respetar la suspensión de actividades durante la época de exámenes.

40.11. No conceder la indemnización correspondiente por incurrir en la causal prevista en el artículo 42-A de la Ley N° 28518.

4.12. No otorgar los beneficios contemplados en el numeral 12 del artículo 420de la Ley N° 28518.

Tercera. - Modifíquese los artículos 3 y 43 de la Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, Decreto Ley N° 25593

Modifíquese los artículos 3 y 43, de la Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, Decreto Ley N.° 25593, en los siguientes términos:

***"Artículo 3.-** La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedírsele hacerlo.*

El empleador está obligado a poner en conocimiento de todos los trabajadores, incluidas las personas en modalidad formativa y los trabajadores en régimen de tercerización e intermediación, la existencia de organizaciones sindicales con trabajadores o prestadores de servicios afiliados en la respectiva empresa. El Reglamento establece la forma y oportunidad en la que se realiza la referida comunicación."

*"**Artículo 43.-** La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:*

a. *Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.*

b. *Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior o; si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.*

c. *Rige durante el periodo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.*

d. *Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o*

cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

e. *Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.*

f. *Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.*

g. ***En caso así se prevea expresamente o se desprenda de la naturaleza de lo acordado, puede ser de aplicación a las personas bajo modalidad formativa, a los trabajadores bajo régimen de tercerización o intermediación o a los prestadores de servicios con contratos no laborales incluidos bajo su ámbito de representación."***

Cuarta. - Régimen público

La presente norma se aplica a las modalidades formativas de servicios en el sector público en lo que sea más favorable.

Quinta. - Personas con discapacidad

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora medidas, concientiza y fomenta la inclusión de personas con discapacidad en las modalidades formativas. Para ello, debe establecer una mesa de diálogo con los representantes de la sociedad civil a fin de desarrollar e impulsar las medidas que se necesiten y demanden; así como, presentar informes de alcance público sobre las acciones realizadas en la materia.

Sexta. - Derogatoria

Deróguese todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a la presente Ley.

2.3 Proyecto de Ley 1107/2021-CR

El Proyecto de Ley 1107/2021-CR se compone de dos artículos. La iniciativa tiene como objeto modificar los artículos 42, 45 y 51 de la Ley 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales con el fin de reconocer los derechos a favor de los beneficiarios de la ley, regular

el monto de la subvención económica mensual; y precisar los supuestos de desnaturalización de las modalidades formativas.

A continuación, se pasa a transcribir la Formula Legal del Proyecto de Ley 1107/2021- CR:

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 28518, LEY DE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES.

Artículo 1.- Objeto de la presente Ley.

La presente Ley tiene por objeto modificar diversos artículos de la Ley N° 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales.

Artículo 2.- Artículos que se modifican.

Modifíquese los artículos 42, 45 y 51 de la Ley N° 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales, el cual queda redactado en los siguientes términos:

"Articulo 42.- De las obligaciones de la Empresa

Son obligaciones de la Empresa

1. *Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva. (*)*

2. ***Proporcionar la supervisión técnica y los medios necesarios para la formación laboral en actividad materia del convenio. En el ámbito del trabajo remoto o teletrabajo, será indispensable proporcionar el equipo tecnológico idóneo para el cumplimiento de sus funciones, así como los accesos a plataformas digitales de acuerdo a su competencia.***

3. *Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.*

4. ***Otorgar el descanso semanal y feriado no laborables debidamente subvencionados los que son aplicables a trabajadores de la Empresa, a favor del aprendiz, practicante pasante o beneficiario.***

5. *Otorgar un descanso de (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a (12) meses.*

6. ***Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a una subvención económica mensual completa cada seis meses de duración continua de la***

modalidad formativa.

7. ***No cobrar suma alguna por la formación u otro concepto.***

8. *Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de Essalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y (30) por accidente.*

9. *Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.*

10. *Emitir cuando corresponda los informes que se requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.*

11. *Otorgar el respectivo certificado al término del periodo de la formación que precise en ella las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa."*

"Articulo 45.- Monto de la Subvención económica mensual.

La subvención económica mensual no puede ser inferior a una remuneración mínima vital cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa. Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional.

Se exceptúan de lo dispuesto en la parrafo precedente las modalidades formativas siguientes:

a. ***De la Pasantía, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria es no menor al cinco por ciento (25%) de una remuneración mínima vital. En los demás casos de pasantías la subvención mensual no puede ser inferior al cincuenta por ciento (50%) de una remuneración mínima vital.***

   Solo en el caso de que la pasantía se realice asociada a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el Centro de Formación Profesional, e/pasante no recibirla subvención alguna.

b. ***De la actualización para la Reinserción laboral, cuyos beneficiarios reciben doble subvención mensual."***

*"**Articulo 51.-** Desnaturalización de las modalidades formativas*

Se desnaturalizan las Modalidades Formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:

1. *La inexistencia del convenio de la modalidad formativa debidamente suscrito.*

2. ***La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.***

3. ***La realización de actividades distintas a las contenidas en su convenio de modalidad formativa.***

4. *La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prorroga o si excede el plazo máximo establecido por ley.*

5. *Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.*

6. *La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refiere los artículos 17 y articulo 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.*

7. *La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.*

8. *El exceso de los porcentajes limitados correspondientes."*

III. OPINIONES DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

3.1. Opiniones solicitadas y recibidas

3.1.2. Opiniones solicitadas

Para el estudio de los Proyectos de Ley 493/2021; y 1107/2021-CR, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, solicitó la emisión de opiniones técnicas a las siguientes instituciones del Estado:

Cuadro N° 1

Entidad	Documento
Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo	OF.1406-2021-2022/CTSS-CR
Ministerio de Educación	OF. 1407-2021-2022/CTSS-CR
Defensoría del Pueblo	OF. 1409-2021-2022/CTSS-CR
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL	OF. 1408-2021-2022/CTSS-CR

Se hizo lo propio con las siguientes organizaciones de la sociedad civil:

Cuadro N° 2

Entidad	Documento
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP	OF. 1410-2021-2022/CTSS-CR
Central Autónomo de Trabajadores del Perú - CATP	OF. 1411-2021-2022/CTSS-CR
Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT	OF. 1412-2021-2022/CTSS-CR
Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	OF. 1413-2021-2022/CTSS-CR
Central de Trabajadores del Perú - CTP	OF. 1414-2021-2022/CTSS-CR
Oficina de la OIT para los Países Andinos	OF. 1415-2021-2022/CTSS-CR

5.1. Opiniones recibidas

Como consecuencia de las solicitudes de opinión técnica antes mencionadas, la CTSS recibió las siguientes opiniones, cuyas recomendaciones más relevantes se resumen a continuación:

Cuadro N° 3

Entidad/Experto	Documento
Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo	OF. 00447-2022-MTPE/1
Ministerio de Educación	OF. 0139-2022-MINEDU/DM & OF.0245-2022-MINEDU/DM

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en concordancia con el Despacho Viceministerial de Trabajo, el Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo, y la Oficina General de Asesoría Jurídica considera que el proyecto de ley es **VIABLE CON OBSERVACIONES**, con excepción de las propuestas contenidas en el artículo 2 (en lo que respecta a la modificación del numeral 8 del artículo 42 de la Ley Nº 28518 y a la modificación del artículo 44 de la Ley Nº 28518), articulo 3 y en la Cuarta Disposición Complementaria Final del proyecto normativo.

A continuación, se pasa a transcribir los fundamentos más relevantes del **Informe Nº 0292-2022-MTPE/4/8, que contiene las opiniones de las direcciones y oficinas especializadas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**:

Opinión de la Dirección de Normativa de Trabajo

"4.11 En cuanto al numeral 3, el añadido referido a beneficios derivados de la costumbre, negociación colectiva u otros conceptos existentes en la empresa, se trata del reconocimiento de derechos provenientes de fuentes normativas que son aplicables para las modalidades formativas. Ello, partiendo de la premisa que, en el sustrato del proyecto de ley se encuentra el objetivo de laboralizar las modalidades formativas. En esa medida, se insiste

en la necesidad de hacer expresa tal voluntad del legislador, a efecto de alinear los derechos del numeral 3, especialmente el agregado sobre negociación colectiva, y el ámbito de aplicación del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2003-TR."

"4.12 Respecto de los numerales 5 y 6, los beneficios a que se refieren guardan similitud con los conceptos de vacaciones y gratificaciones, respectivamente, del régimen laboral general, por lo que el criterio para su tratamiento y percepción debe regirse por lo establecido para dichos beneficios en el régimen general laboral. Vale decir, para el beneficio asimilado a vacaciones por el Decreto Legislativo 713 y su reglamento el Decreto Supremo Nº 012-92-TR, referidos a descansos remunerados. Y para el beneficio asimilado a gratificaciones, por la Ley Nº 27735 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 005-2002-TR. En esa medida, se recomienda hacer la remisión correspondiente."

"4.13 En cuanto al numeral 8, teniendo en cuenta la materia de su contenido, corresponde a la Dirección de Seguridad y en el Trabajo pronunciarse sobre la propuesta. Al respecto, se observa que la referida Dirección ha cumplido con emitir opinión mediante Hoja de Elevación Nº 490-2021-MTPE/2/15.2."

"4.14 En lo referente al numeral 11, teniendo en cuenta el objetivo subyacente del legislador invocado párrafos atrás, bajo dicho contexto la propuesta normativa deviene pertinente. Sin embargo, no encontrando justificación para la condición de los tres meses, se sugiere eliminar dicha referencia del numeral bajo comentario."

"4.15 Sobre el numeral 12, teniendo en cuenta que la orientación del legislador es darle el carácter laboral a las modalidades formativas, resulta pertinente que gocen de los beneficios de licencia por maternidad, paternidad, lactancia y asignación familiar bajo los alcances de la normatividad que regula dichos conceptos. En esa medida, se recomienda hacer la remisión correspondiente."

"4.16 En lo que se refiere al numeral 13, estando a la protección que el derecho del trabajo prevé para situaciones de maternidad, paternidad y casos de personas con discapacidad

que lo requieran, resulta pertinente que aquellas personas bajo modalidades formativas y que califiquen para tal efecto, puedan acogerse al teletrabajo cuya aplicación y regulación se encuentran establecidas en la Ley Nº 30036, Ley que Regula el Teletrabajo y su reglamento. En esa medida, se recomienda hacer la remisión correspondiente."

"4.17 Finalmente, en cuanto al numeral 14, teniendo en consideración la sugerencia de sinceramiento por parte del legislador sobre la orientación laboral del proyecto, este numeral contiene derechos relativos a relaciones colectivas de trabajo, por lo que, en tal sentido se sugiere remitir su desarrollo al Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas al Trabajo y su reglamento."

Opinión de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo

La DSST, mediante el documento de la referencia e), señala lo siguiente:

"(…) Tal como se advierte, la precitada propuesta de modificación normativa guarda concordancia con la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias, y el principio de prevención que la inspira (Art. I del Título Preliminar), máxime teniendo presente que el artículo 2 de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 005-2012-TR y sus modificatorias, señala expresamente que: "En aplicación del principio de prevención, se entienden incluidos dentro del ámbito de aplicación a que se refiere el artículo 2 de la Ley, a toda persona bajo modalidad formativa."

Por lo tanto, se estima que el Proyecto de Ley, en lo que corresponde a la materia de seguridad y salud en el trabajo referida, es viable."

Opinión de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales

"4.15 Sobre estas inclusiones, en primer lugar, se propone que el artículo 42-A quede redactado de la siguiente manera:

Artículo 42-A.- Igualdad y no discriminación

Quienes se rigen por la Ley Nº 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, tienen derecho a no ser discriminados por razones de género, discapacidad, raza, religión, idioma o de cualquier otra índole; así como, se encuentran protegidos ante el hostigamiento sexual.

El término del vínculo contractual que derive de alguna de dichas causales genera el derecho a reclamar una indemnización y media por cada mes de duración de su vínculo. Sin perjuicio de las acciones administrativas y penales a las que hubiera lugar.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo define quien es el órgano encargado de revisar los casos que deriven de su incumplimiento.

Sobre la prohibición de discriminación remunerativa y brecha salarial

"4.20 (…) se sugiere incluir el siguiente párrafo articulo 42 A propuesto por el Proyecto de Ley: "Son de aplicación supletoria las normas vigentes de igualdad remunerativa entre hombres y mujeres que son aplicables a los/as trabajadores/as del régimen general de la actividad privada." Esto en virtud de que las normas en mención establecen un estándar de protección para la búsqueda de igualdad remunerativa, lo cual otorga certidumbre y seguridad jurídica en lo que respecta a la protección de este derecho y que, como ya se ha mencionado, la OIT no hace distingo en lo que respecta a la tutela de derechos fundamentales laborales, entre las modalidades formativas y los demás regímenes o modalidades."

Sobre el trabajo infantil

"4.27 (…) cabe analizar las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven los prestadores de servicios en las distintas modalidades formativas. En este caso. Evaluar aquellas pasibles de encontrarse en la Relación de trabajos peligrosos, por lo que se propone un agregado al último párrafo del artículo 44 que quedaría redactado de la siguiente manera:

"Articulo 44.- Duración de la Jornada Formativa

La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder de los siguientes límites: (...)

La duración de la jornada formativa de los adolescentes en la empresa no puede exceder los límites establecidos para la jornada de trabajo prevista en el Código del Niño y del Adolescente, así como también se deberá tomar en cuenta la "Relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para la salud integral y la moral de las y los adolescentes" aprobada por el Decreto Supremo Nº 003-2010-MIMDES, para efectos de no ocupar a los adolescentes en actividades que figuren en la misma.""

Sobre el trabajo forzoso

"4.32 (...) se recomienda incluir un artículo en la propuesta normativa que disponga garantizar la libertad de trabajo de el/la "trabajador/a de plataforma digital" y obligar al empleador a no generar situaciones de coerción o coacción contra ellos/as que conlleven a un trabajo forzoso bajo responsabilidad de aplicarse sanciones en su contra, para ello se propone el siguiente artículo:

"(...) Articulo XX. Prohibición del trabajo forzoso

La persona empleadora de las modalidades formativas debe garantizar el respeto al derecho a la libertad de trabajo de ellos/as y en consecuencia se encuentra obligada a no realizar ningún acto, utilizando cualquier medio, que configure una situación de trabajo forzoso, bajo responsabilidad de aplicarse en su contra las sanciones administrativas y penales que estén vigentes en el ordenamiento jurídico nacional. (...)".

Opinión de EsSalud

La iniciativa legislativa propone adicionar en el numeral 8 del artículo 42 de la Ley Nº 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, que la empresa o institución cubrirá todos los costos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, no siendo posible trasladar costo alguno a quien realiza la modalidad formativa por este concepto.

(...)

En la exposición de motivos del proyecto legislativo no se desarrolla ni se sustenta la coherencia con el resto de normas vigentes en el ordenamiento jurídico nacional, como es la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme lo dispone el artículo 2 del Reglamento de la Ley Nº 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por Decreto Supremo Nº 008-2006-JUS, pues como se advierte la propuesta de modificar el literal 8) del artículo 42 de la Ley Nº 28518, para precisar que la empresa o institución cubrirá todos los costos relativos a la seguridad y salud en el trabajo sin trasladar costo alguno a quien realiza la modalidad formativa, ya se encuentra acorde a la Ley Nº 29783, por lo que dicha propuesta no genera mayor impacto que una precisión conforme a la normativa vigente, considera esta Gerencia viable con comentarios el Proyecto de Ley 493/2021-CR.

Agrega que los seguros obligatorios como formulas legislativas en materia de responsabilidad extracontractual son mecanismos preventivos frente a la producción de daños y perjuicios por las normas correspondientes, y que resultan eficientes frente al resarcimiento inmediato –total o parcial- de los mismos.

(...)"

Opinión de la SUNAFIL

La SUNAFIL, mediante el documento de la referencia j), señala lo siguiente:

3.21 En lo que respecta a la inspección del trabajo, se observa que la Segunda Disposición Complementaria Final del proyecto de ley pretende modificar el artículo 40 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR.

3.22 Al respecto, sería recomendable que la incorporación de nuevas infracciones se realice en el ámbito de la norma reglamentaria que regula las mismas, esto es, el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR,

considerando que se trata de la tipificación de conductas que implica la evaluación técnica sobre su gravedad a fin de establecer una correcta proporcionalidad de la sanción a imponer según el ilícito del que se trate, de conformidad con los principios que inspiran el procedimiento administrativo sancionador regulados en el Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS. Además, ello podría generar inconvenientes en el caso en el que, el referido Sector pretenda modificar una disposición reglamentaria establecida mediante una norma con rango de Ley.

3.24 De forma adicional, se formulan los siguientes comentarios sobre la base del referido Informe Nº 103-2022-SUNAFIL/INII conforme a lo siguiente:

3.25 De acuerdo a lo señalado, en opinión de esta Oficina General, el Proyecto de Ley Nº 493/2021-CR, "Ley que refuerza la esfera de protección de quienes se desarrollan a través de las Modalidades Formativas", sería ***viable con observaciones*** *en lo que corresponde a las competencias de la inspección de trabajo, sin perjuicio de la opinión que emitan los distintos órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo."*

Opinión de la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral

La DFECL, mediante el documento de la referencia l), concluye lo siguiente:

"IV. CONCLUSIÓN

(...)

- *Respecto a la propuesta de modificación del numeral 5 del artículo 42 de la Ley Nº 28528, sobre el pago proporcional por concepto de descanso anual, al ser que la inclusión del criterio de proporcionalidad resulta una medida apropiada; dado que busca que la empresas no resuelvan los convenios por motivo de tener la intención de evadir la obligación, se considera viable con comentarios.*

- *Respecto a la propuesta de modificación del numeral 6 del artículo 42 de la Ley Nº*

28518, sobre el pago proporcional por concepto del pago de la media subvención, se considera que la inclusión del criterio de proporcionalidad resulta una medida apropiada; dado que busca que las empresas no resuelvan los convenios por motivo de querer evadir el pago de la media subvención adicional, por lo que se considera viable con comentarios.

- *Respecto a la propuesta de modificación del numeral 11 del artículo 42 de la Ley N° 28518, sobre modalidades formativas laborales como experiencia laboral, se precisa que actualmente la Ley N° 31396, reconoce a las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral, pero se sugiere que dicho reconocimiento se extienda a las demás modalidades formativas laborales, en virtud del análisis realizado se considera viable con comentarios.*

- *Respecto a la propuesta de incorporación del numeral 12 del artículo 42 de la Ley N° 28518, sobre otorgamiento de licencias por maternidad y paternidad, si bien la propuesta seria contraria a la naturaleza de las modalidades formativas laborales, sin perjuicio de ello, consideramos que pueden buscarse figuras que permitan regular supuestos similares para dicha situación, en virtud del análisis realizado se considera viable con comentarios.*

- *Respecto a la propuesta de incorporación del numeral 13 del artículo 42 de la Ley N° 28518, sobre modalidades formativas laborales y teletrabajo, consideramos apropiado la incorporación de la virtualidad; no obstante, debe de adaptarse la denominación; toda vez que las modalidades formativas laborales no constituyen relación laboral, en virtud del análisis realizado se considera viable con comentarios.*

- *Respecto a la propuesta de incorporación del artículo 44-A a la Ley N° 28518, sobre suspensión de las actividades de las modalidades formativas laborales; consideramos apropiada la propuesta, siempre que estas horas sean compensadas con una reprogramación de sus horarios de prestación de la modalidad formativa laboral, en virtud del análisis realizado se considera viable con comentarios.*

- *Sobre la propuesta de modificación del numeral 3 del artículo 42 de la Ley Nº 28518, sobre inclusión de pago de montos adicionales a la subvención, no sería materia de competencia de la DFECL.*

- *Sobre la propuesta de modificación del numeral 7 del artículo 42 de la Ley Nº 28518, sobre el pago optativo al sistema previsional, al ser que la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, establece como una infracción el incumplimiento de las disposiciones legales y convencionales, además el numeral 9 del mismo artículo 42 de la Ley Nº 28518 regula dichas facilidades, por lo que en virtud del análisis realizado se considera viable con observaciones.*

- *Sobre la propuesta de modificación del numeral 8 del artículo 42 de la Ley Nº 28518, sobre los costos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, se precisó que la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo vigente prevé expresamente que es responsabilidad del empleador o empresa, el garantizar el derecho de prevención y protección de quienes se encuentren en el centro de trabajo, incluyendo a quienes realizan modalidades formativas laborales, en virtud del análisis realizado se considera viable con observaciones.*

- *Sobre la propuesta de incorporación del numeral 14 en el artículo 42 de la Ley Nº 28518, sobre las modalidades formativas laborales y la libertad sindical al evidenciarse que las materias de libertad sindical y negociación colectiva, no constituyen tópicos relacionados a las competencias de la DFECL, de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial Nº 308-2019-TR, no es competente para emitir opinión al respecto.*

- *Sobre la propuesta de modificación de los numeral 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 44, sobre la duración de las jornadas formativas, se ha observado que no hay causa objetiva que se haya fundamentado en la exposición de motivos del Proyecto de Ley para el recorte de las horas de las modalidades formativas, en virtud del análisis realizado*

se considera no viable.

- *Sobre la propuesta de incorporación del artículo 42-A a la Ley N° 28518, sobre el principio de igualdad y no discriminación, se considera que se trata de un artículo más de naturaleza declarativa, por lo que en virtud del análisis realizado se considera viable con observaciones.*

- *Sobre lo dispuesto en la Cuarta Disposición Complementaria Final del Proyecto de Ley N° 493/2021-CR, se considera que dicha propuesta no resultaría viable debido a que el ámbito de aplicación de la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, se establece para las modalidades formativas en el ámbito de la actividad privada, en virtud del análisis realizado se considera no viable.*

- *Sobre lo dispuesto en la Quinta Disposición Complementaria Final del Proyecto de Ley N° 493/2021-CR, respecto a las personas con discapacidad, de acuerdo con el análisis realizado se considera viable sin comentarios u observaciones.*

- *Respecto de lo dispuesto en la Segunda y Tercera Disposición Complementaria Final del Proyecto de Ley N° 493/2021-CR se debe precisar que la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral no es competente emitir opinión técnica. La Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral, en el marco de sus funciones establecidas en el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, sugiere la incorporación del numeral 1 del artículo 42 en la Ley N° 28518."*

Opinión de la Oficina General de Asesoría Jurídica

4.11 Respecto a la inclusión del numeral 1, la DNT en el documento de la referencia c) señala "el numeral 1 del artículo 42 de la Ley N° 28518 fue derogado, por lo que se entendería que el legislador pretende que el mismo sea reestablecido a través de la modificatoria propuesta."

4.17 Respecto a la modificación del numeral 3, la DNT en el documento de la referencia c) señala "(...) se insiste en la necesidad de hacer expresa tal voluntad del legislador, a efecto

de alinear los derechos del numeral 3, Especialmente el agregado sobre negociación colectiva, y el ámbito de aplicación del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2003-TR."

4.23 Respecto a la modificación del numeral 5 y 6, la DNT en el documento de la referencia c) señala "Respecto de los numerales 5 y 6, los beneficios a que se refieren guardan similitud con los conceptos de vacaciones y gratificaciones, respectivamente, del régimen laboral general, por lo que el criterio para su tratamiento y percepción debe regirse por lo establecido para dichos beneficios en el régimen general laboral."

4.24 De igual forma a lo señalado con respecto a la modificación del numeral 3, se considera que el legislador debe establecer expresamente que el régimen establecido por la Ley Nº 28518 constituye un régimen especial laboral, así como hacer mención de las normativas que regulan las referidas materias (vacaciones y gratificaciones), es decir: i) para el beneficio asimilado de vacaciones, el Decreto Legislativo 713, consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; y su reglamento el Decreto Supremo Nº 012-92-TR, y, ii) para el beneficio asimilado de gratificaciones, la Ley Nº 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas patrias y Navidad, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 005-2002-TR.

4.26 De igual forma, la DFECL en el documento de la referencia l) sugiere una redacción alternativa, que deje claro la aplicación del criterio de proporcionalidad que se aplica sobre el numeral 5), por lo que se propone la siguiente redacción:

·6) " Otorgar al/a la beneficiario/a una subvención adicional equivalente a media subvención ***económica mensual cada seis (6) meses de duración continua de la modalidad formativa laboral. En caso el periodo de la modalidad formativa laboral fuera menor, se realiza un pago proporcional a los meses completos de su duración."***

4.27 Respecto a la modificación del numeral 7, la DFECL, en el documento de la referencia l) señala que: "si se regula en la Ley de Modalidades Formativas el aspecto referido al pago

optativo al sistema previsional, se estaría regulando aspectos que se encuentran establecidos en la normativa específica sobre la materia."

4.28 En efecto, la propia Ley Nº 28518, en el numeral 9 del artículo 42 establece que se brinda facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario, por lo tanto, lo señalado en el referido numeral no generaría mayor impacto sobre la normativa al regular la autorización de afiliación al sistema previsional que ya se encuentra prevista en el mismo artículo cuya modificación se pretende, por lo cual, de conformidad con el referido órgano de línea la propuesta es viable con observaciones.

4.35 Respecto a la modificación del numeral 11, la DNT en el documento de la referencia c) señala: "(...) teniendo en cuenta el objetivo subyacente del legislador invocado párrafos atrás, bajo dicho contexto la propuesta normativa deviene pertinente. Sin embargo, no encontrando justificación para la condición de los tres meses, se sugiere eliminar dicha referencia del numeral bajo comentario."

4.41 Respecto a la inclusión del numeral 12, la DNT en el documento de la referencia c) señala: "(...) teniendo en cuenta que la orientación del legislador es darle el carácter laboral a las modalidades formativas, resulta pertinente que gocen de los beneficios de licencia por maternidad, paternidad, lactancia y asignación familiar bajo los alcances de la normatividad que regula dichos conceptos. En esa medida, se recomienda hacer la remisión correspondiente."

4.43 Respecto a la inclusión del numeral 13, la DNT en el documento de la referencia c) señala: "(...) estando a la protección que el derecho del trabajo prevé para situaciones de maternidad, paternidad y casos de personas con discapacidad que lo requieran, resulta pertinente que aquellas personas bajo modalidades formativas y que califiquen para tal efecto, puedan acogerse al teletrabajo (...) En esa medida, se recomienda hacer la remisión correspondiente."

4.46 Respecto a la inclusión del numeral 13, la DPPDFL en el documento de la referencia f) señala: "(...) la OIT no hace distingos con respecto a los derechos que deben ser tutelados

para las distintas modalidades formativas (...) Es así entonces que debe tomarse en cuenta en lo que respecta a libertad sindical, lo que plantean los convenios OIT Nº 87 y 98."

4.59 El artículo 3 del proyecto de ley plantea, entre otros, la incorporación de un numeral 42-A a la Ley Nº 28518, en los siguientes términos:

Artículo 42-A.- Igualdad y no discriminación

Quienes se rigen por la Ley Nº 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, tienen derecho a no ser discriminados por razones de género, discapacidad, raza, religión, idioma o de cualquier otra índole; así como, se encuentran protegidos ante el hostigamiento sexual.

El término del vínculo contractual que derive de alguna de dichas causales genera el derecho a reclamar una indemnización y media por cada mes de duración de su vínculo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo define quien es el órgano encargado de revisar los casos que deriven de su incumplimiento."

4.72 Sin perjuicio de lo señalado, la DPPDFL en el documento de la referencia f), sugiere que el artículo 42-A quede redactado de la siguiente manera:

"Artículo 42-A.- Igualdad y no discriminación

Quienes se rigen por la Ley Nº 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, tienen derecho a no ser discriminados por razones de género, discapacidad, raza, religión, idioma o de cualquier otra índole; así como, se encuentran protegidos ante el hostigamiento sexual.

El término del vínculo contractual que derive de alguna de dichas causales genera el derecho a reclamar una indemnización y media por cada mes de duración de su vínculo. ***Sin perjuicio de las acciones administrativas y penales a las que hubiera lugar.***

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo define quien es el órgano encargado de revisar los casos que deriven de su incumplimiento."

4.74 El artículo 3 del proyecto de ley plantea, entre otros, la incorporación de un numeral 44-

A a la Ley Nº 28518, en los siguientes términos:

"Artículo 44-A.- Suspensión de actividades

Quienes se rigen por la Ley Nº 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, tienen derecho a gozar de una licencia por el periodo que duren sus exámenes parciales y finales sin que ello implique una afectación a su subvención y/o goce de beneficios.

Para ello, bastara la comunicación del rol de exámenes a sus supervisores o quien haga sus veces."

4.83 Por dichas consideraciones, la Dirección de Políticas y Regulación para la Promoción de la Formalización Laboral, Inspección del Trabajo y Capacitación y Difusión Laboral, en el documento de la referencia g), sugiere la redacción siguiente:

4.85 Al respecto, se tiene que, de acuerdo con lo desarrollado en los numerales 4.42 al 4.46 del presente informe, es factible el reconocimiento del derecho de libertad sindical a las personas que desarrollan modalidades formativas laborales, no obstante ello, considerando que existe la necesidad que el legislador establezca expresamente que el régimen de la Ley Nº 28518 constituye un régimen especial laboral, debe cumplirse con fundamentarse este extremo de la propuesta, así como hacer mención de la normativa que regula la libertad sindical, como es el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2003-TR y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo Nº 011-92-TR.

En síntesis, la opinión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala: Primero, que el legislador debe evaluar hacer explico el objetivo de modificar el artículo 3 de la Ley 28518, en el sentido de especificar que las modalidades formativas sí se encuentran sujetas a un régimen especial laboral. Segundo, sobre la modificación del artículo 24, recomienda hacer remisión expresa a las normas que regulan el teletrabajo y la gratificación legal en el régimen laboral general.

Tercero, recomienda precisar a qué se refiere el término "otro concepto" introducido en el

numeral 7 del referido artículo. Cuarto, sobre la modificación del artículo 45, se recomienda incorporar en la exposición de motivos una justificación respecto al incremento en el valor de la subvención para la pasantía, y, para la subvención por reinserción, se recomienda mantener la redacción vigente por ser más garantista. Quinto, el supuesto de desnaturalización propuesto en la modificación del artículo 52, ya se encuentra contenido en el numeral 2 del referido artículo, por lo cual, señalan que la modificación propuesta no resulta necesaria.

De igual forma, a través de la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral opina: primero, sobre la propuesta de modificación de los numerales 2 y 6 del artículo 42 y del literal a) del artículo 45 de la Ley 28518, en virtud del análisis realizado, se considera viable con comentarios. Segundo, sobre la propuesta de modificación del numeral 4 del artículo 42, del literal b) del artículo 45 y de los numerales 2 y 3 del artículo 51 de la Ley 28518, se consideran viables con observaciones. Tercero, sobre la propuesta de modificación del numeral 7 del artículo 42 de la Ley 28518, se considera no viable.

Asimismo, la Oficina General de Asesoría Jurídica, en relación a la modificación del numeral 2 del artículo 42 recomienda hacer una remisión expresa a la norma de la materia: Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo y sus demás normas, a fin de que las disposiciones que correspondan se apliquen.

Ahora bien, la Dirección de Salud en el Trabajo, señala que la propuesta de modificación normativa guarda concordancia con la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo cual, en ese aspecto la considera viable.

Finalmente, la opinión de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales laborales, sobre la incorporación de los artículos 42-A y 44-A, sobre igualdad y no discriminación, los considera viables y recomienda la incorporación del apercibimiento de las responsabilidades administrativas y penales.

IV. MARCO NORMATIVO

4.1. Marco normativo nacional

4.1.1. Constitución Política del Perú.

4.1.2. Ley 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales.

4.1.4. Decreto Supremo 007-2005-TR, Reglamento de la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.

4.2. Marco normativo internacional

4.2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos.

4.2.2. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador".

V. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. Análisis técnico

La Ley 28518, Ley de Modalidades Formativas, fue publicada el 28 de febrero del 2008, y tiene como objeto tres puntos: primero, coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo; segundo, fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicios, como un mecanismo de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral; y tercero, proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo, que permitan la flexibilidad y favorezcan la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales.

Es así, que las modalidades formativas se implementaron con el fin consolidar el aprendizaje y facilitar la inserción laboral de los jóvenes en proceso formativo profesional o técnico. No fueron consideradas como relaciones laborales por decisión legislativa y por su naturaleza formadora y de aprendizaje.

Del análisis de las propuestas y de las recomendaciones de la MTPE, se podría inferir que los proyectos materia de dictamen tiene como fin tácito modificar la ley del artículo 3 de la Ley 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales, a efecto de que las modalidades formativas se constituyan en un régimen especial laboral.

Al respecto, si bien las propuestas reconocen derechos laborales a favor de quienes realizan las modalidades formativas laborales, los proyectos no hacen mención explícita de considerar a las modalidades formativas en un nuevo régimen especial laboral, en consecuencia, la voluntad de los legisladores está enfocada en la ampliación y protección de los derechos de los jóvenes que se encuentran en proceso formativo.

Ahora bien, al no existir vínculo o relación laboral en las modalidades formativas, el legislador no ha equiparado los derechos laborales de los trabajadores y de quienes se encuentran bajo las modalidades formativas. Ello, en razón a que, por su objeto, finalidad, particularidades de su duración y desarrollo son diferentes, en consecuencia, resulta razonable que no se le otorguen los mismos derechos.

Sin embargo, no existe impedimento para que el legislador pueda reconocer derechos a favor de quienes realicen modalidades formativas, siempre y cuando, se cumpla con los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad al momento de reconocerles mayores derechos.

Entre los derechos que no se han reconocido a favor de quienes realizan modalidades formativas, se encuentra la compensación por tiempos de servicios, licencia por maternidad, entre otros.

En ese marco, los proyectos de ley antes señalados pretenden incluir los siguientes derechos a favor de quienes se rigen bajo la Ley de Modalidades Formativas, los cuales pasaremos a analizar.

El primero, es incorporar el "Teletrabajo" y el "Trabajo Remoto" en las modalidades

formativas laborales, y la obligación del empleador de proporcionar las herramientas idóneas para el cumplimiento de dichas funciones. Es importante resaltar que el legislador plantea incorporar estas modalidades laborales en mérito a la pandemia Covid 19, y la inmovilización social obligatoria por el estado de emergencia sanitaria.

Al respecto, es importante precisar la importancia de incorporar dicho beneficio, a efecto de que no paralizar las modalidades formativas, en caso se presenten estados de emergencias nacionales; por lo cual, la Comisión considera pertinente la incorporación del "Teletrabajo" y el "Trabajo Remoto" a las modalidades formativas. Para tal efecto, es pertinente hacer la remisión expresa a las normas que regulan dichas modalidades laborales en la modificación del numeral 2 del artículo 42 de la Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales.

El segundo beneficio que plantean los proyectos de ley es incorporar el beneficio de seguros médicos u otros beneficios que la empresa otorgue producto de la costumbre, negociación colectiva u otro concepto relativo a la política empresarial.

Es necesario precisar que en este punto el legislador permite a la entidad formadora otorgar seguros médicos u otros beneficios a favor de los formantes, siempre y cuando, esta forme parte de la política empresarial o haya sido objeto de convenio colectivo. Por lo cual, no resulta una obligación adicional a la empresa.

En ese sentido, la Comisión considera viable la modificación al numeral 3 del artículo 42 de la Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales, que incorpora el beneficio de seguros médicos u otros beneficios que la empresa otorgue producto de la costumbre, negociación colectiva u otro concepto relativo a la política empresarial.

El tercer beneficio es el relativo a realizar un pago proporcional a los meses y días de duración del convenio cuando no la modalidad formativa no se desarrolló en los 12 meses requeridos para acceder derecho de descanso de 15 días subvencionados. Al respecto, el derecho al goce de un monto prorrateado al término del vínculo contractual no desnaturaliza las modalidades formativas, ni el concepto del beneficio, máxime si se pretende asegurar

que el beneficio de descanso, en caso no haya cumplido el tiempo requerido deba ser reconocido por parte de la entidad formadora, lo cual, a su vez genera un incentivo positivo para el cumplimiento y finalización de las actividades formativas.

Al respecto, el MTPE señala en su opinión que la medida es apropiada dado que busca que las empresas no resuelvan los convenios por motivo de tener la intención de evadir la obligación de otorgar el descanso. En efecto, mediante la presente modificación se asegura el cumplimiento de los convenios de formación, y la finalización de los mismos, que también promueve la adecuada capacitación profesional de los formantes.

Asimismo, la medida promueve que no se fijen períodos de prácticas menores a los seis (06) meses, ante la falta de protección contra la desvinculación arbitraria e injustificada, incluso aquellas que es motivada por el clima hostil, en ese sentido, no debe existir un límite a la percepción de este concepto, cuando se termine el vínculo de manera previa al cumplimiento de dicho periodo.

De igual forma, el descanso se otorga a propósito del desarrollo de las actividades y, por tal motivo, al término de un vínculo contractual de naturaleza formativa no es adecuado privar este derecho de su equivalente en términos económicos a quienes realizaron sus formaciones.

En ese sentido, la Comisión considera viable la modificación al numeral 5 del artículo 42 de la Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales, que incorpora el beneficio de otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses, y en caso de que la duración de la modalidad formativa laboral fuera menor, se realiza un pago proporcional a los meses y días de duración del convenio.

El cuarto beneficio es el relativo a incrementar de media a una subvención económica

mensual por cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa. Asimismo, también, prevé que en el caso de que la modalidad formativa fuera menor se realiza un pago proporcional a los completos de su duración.

Al respecto, el MTPE, considera que la propuesta es apropiada dado que busca que las empresas no resuelvan los convenios por motivo de tener la intención de evadir la obligación de otorgar el descanso. En efecto, mediante la presente modificación se asegura el cumplimiento de los convenios de formación, y la finalización de los mismos, que también promueve la adecuada capacitación profesional de los formantes.

En ese sentido, la Comisión considera viable la modificación al numeral 6 del artículo 42 de la Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales, que incorpora el beneficio de otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a una subvención económica.

Por otro lado, en algunos supuestos, la naturaleza de las modalidades formativas implica que se encuentren en un constante proceso de aprendizaje y que se reconozca la conciliación entre las obligaciones que se pueden derivar de la formación académica y la brindada por los centros donde desarrollan sus actividades. Sin embargo, normativamente, se ha limitado el reconocimiento de determinados beneficios que les corresponde por aplicación del principio de igualdad y no discriminación.

La conciliación de la vida familiar y roles de cuidado con la actividad formativa han sido un aspecto descuidado por la normativa vigente, generando una esfera de desprotección a quienes tienen esas obligaciones. Asimismo, también implica una vulneración al derecho de igualdad de varones y mujeres, toda vez que, en términos de género hasta la fecha, se percibe a las mujeres como "cuidadoras innatas", obligadas al cumplimiento de dichos roles.

En consecuencia, la incorporación del reconocimiento al derecho a las licencias y asignación familiar comprendidas en el régimen de la actividad privada se desarrolla en observancia de la protección constitucional a la familia, destacando la importancia de que se fomenten

medidas a fin de desvincular la noción de cuidado familiar de las mujeres con la finalidad de que pueda ser percibido como obligaciones conjuntas de cuidado que no son ajenas al rol del Estado como garante a un derecho al cuidado en concordancia con el principio de igualdad y no discriminación.

En síntesis, la formación profesional no se reduce a aquella que se forja una vez establecido un vínculo laboral, sino también aquella que se desarrolla previamente a que ésta se conciba como tal. Las modalidades formativas son aquellas actividades que cimientan las bases para el acceso al mercado laboral; pero, bajo ninguna circunstancia, debe permitirse que quienes se rigen bajo estas modalidades se vean perjudicados su derecho a formarse bajo condiciones de igualdad y respeto de su dignidad.

En ese sentido, la reducción del horario y la suspensión de actividades de formación cuando se presentan los exámenes responden a la necesidad de conciliar la vida académica y formativa; así como, recordar que las modalidades formativas no tienen como finalidad obtener mano de obra barata, sino incidir en la formación de quienes se desarrollan bajo esas modalidades.

Otro punto a considerar, es que quienes se rigen bajo estas modalidades no poseen estabilidad laboral puesto que se considera que este es un derecho propio de las relaciones laborales; en ese sentido, se ven sujetos a cumplir un marco de funciones sin que pueda garantizarse una adecuada protección frente a actos de carácter humillante, abusivos o discriminatorios.

Por tal motivo, reconocer una indemnización ante situaciones que les afecten directamente por las situaciones descritas es un mecanismo de respuesta ante la vulneración de sus derechos; la cual debe acompañarse a través del refuerzo de la actuación y monitoreo de las autoridades administrativas de trabajo.

Por último, en observancia de las obligaciones en materia de derechos de las personas en situación de discapacidad, es necesario implementar medidas a fin de que puedan

desarrollar sus actividades formativas de manera integral. Las personas en situación de discapacidad enfrentan obstáculos para acceder al empleo y las barreras para el acceso a modalidades formativas, como las prácticas, no son una muestra de ello.

Diversos factores vinculados con la situación de discapacidad pueden incidir en que no se cumplan los requisitos solicitados para acceder a las modalidades formativas o permanecer en ellas, por lo cual, el Estado debe promover la concientización sobre la materia y materialización de mecanismos de acceso a las mismas.

Asimismo, los proyectos también proponen el incremento del monto de la subvención económica mensual para el caso de jornadas formativas que no cumplan con la jornada máxima prevista.

Sobre este punto, es necesario aclarar que la subvención económica mensual no puede ser inferior a una remuneración mínima vital cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa, y que, para el caso de jornadas formativas de duración inferior el pago de la subvención es proporcional, con excepción de las modalidades formativas siguientes:

a) De la Pasantía, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria es no menor al cinco por ciento (5%) de la Remuneración Mínima. En los demás casos de Pasantías, la subvención mensual no puede ser inferior al treinta por ciento (30%) de la Remuneración Mínima.

Al respecto, el proyecto 1107/2021-CR, propone el incremento de la subvención económica de la siguiente manera:

*a) De la Pasantía, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria es no menor al **veinticinco por ciento (25%)** de la Remuneración Mínima. En los demás casos de Pasantías, la subvención mensual no puede ser inferior al **cincuenta por ciento (50%)** de la Remuneración Mínima.*

Al respecto, se observa que dicha medida es razonable, toda vez que incrementa de forma progresiva y razonable la subvención económica a favor de los formantes, asimismo, este beneficio es positivo toda vez que promueve la conclusión de los convenios formativos, frente a la deserción formativa que pudiera existir por el pago de montos ínfimos, como es el ejemplo del (5%) de una remuneración mínima vital para los estudiantes de educación secundaria; y el (30%) para los demás supuestos de pasantías.

Como se puede observar, existen argumentos facticos y jurídicos que demuestran la necesidad de mejorar los derechos de quienes se rigen por la Ley 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales. Es así, que del análisis de los tres proyectos de ley se observa que tienen como objeto proteger los derechos de los jóvenes que están en proceso formativo.

5.2. Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa

En el contexto de pandemia por causa del COVID 19, los porcentajes de jóvenes que no estudian ni trabajan aumentaron drásticamente, debido al creciente porcentaje de deserción estudiantil en institutos y Universidades Públicas y Privadas.

En relación a lo expuesto, existe información del Ministerio de Trabajo (MTPE) y del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), que afirma que los jóvenes entre 14 años y 17 años de edad, se calcula que durante los meses de enero y marzo del 2021, la población que no estudia ni trabaja aumento a 19.4% en el área urbana y de 7.6% en el área rural.

Asimismo, según las cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, los jóvenes son el sector más vulnerable frente a la pérdida de empleo por los efectos de la pandemia del COVID19, y de manera especial, los de hogares con menores ingresos y menor capacidad de gasto.

De igual forma, existe un gran número de estudiantes de último semestre que no pueden egresar por el requisito de las prácticas pre profesionales y profesionales, lo cual, demuestra

que la gran mayoría de practicantes realizan su formación en centros de labores informales.

Por lo expuesto, se concluye que existe una creciente precarización del aprendizaje en el centro de labores, lo cual afecta a cientos de estudiantes cada año, generando condiciones inseguras que ponen en peligro su vida y salud, que deben ser protegidos con mayor diligencia durante el Estado de Emergencia Nacional.

En este contexto, donde se debe priorizar el acceso a la salud, se considera oportuno promover como parte de las acciones de urgencia para atender también la formalización de los estudiantes bajos los efectos de la Ley de Modalidades Formativas Laborales, así como el respeto a sus derechos ciudadanos y estudiantiles comprendidos en la Constitución.

Asimismo, el presente dictamen no desincentiva la incorporación de practicantes bajo los efectos de la Ley de Modalidades Formativas Laborales, ni genera costos que pudieran perjudicar el funcionamiento de los centros de labores públicos o privados, toda vez que su finalidad es coadyuvar al desarrollo y capacitación profesional de los futuros trabajadores, que beneficia directamente en la producción y rédito económico de las empresas privadas.

Al respecto, es preciso mencionar que los centros de labores recurren a los Institutos y Universidades para capacitar a su personal, siendo la relación del centro formativo con estas últimas en complemento para la satisfacción del proceso productivo.

En ese sentido, se debe considerar los efectos positivos a largo plazo de capacitar a los futuros trabajadores: mayor producción, mejor calidad profesional, entro otros, por tal razón, es oportuno otorgar cierta estabilidad, seguridad jurídica y derechos a los formantes, así como tutelar sus derechos frente a la desnaturalización del convenio u otros, benefician a la sociedad y a los centros de labores.

Al respecto, se puede observar que durante la inmovilización social obligatoria producto de la pandemia Covid-19 la informalidad laboral se incrementó, generando mayores condiciones para la precarización laboral y de prácticas bajo las facultades de la Ley de

Modalidades Formativas Laborales, en el caso de las practicas, existe evidencia de que la mayoría de los estudiantes se encuentran desarrollando sus prácticas en la informalidad, siendo un problema social que el Estado debe atender.

5.2. Análisis normativo y efecto de la vigencia de la norma

La propuesta legislativa objeto de dictamen se enmarca en las disposiciones constitucionales y convencionales en materia laboral. El dictamen recoge la opinión brindada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que considera viable los proyectos.

Asimismo, la presente iniciativa legislativa es coherente con la regulación constitucional que reconoce y garantiza los derechos de quienes se rigen bajo las modalidades formativas. Se modifica lo regulado mediante la Ley 28518 y Decreto Supremo 019-2006-TR; asimismo, se precisa que la vigencia de la presente ley determina la adecuación inmediata en lo que corresponda.

Finalmente, la presente iniciativa legislativa pretende garantizar los derechos de los practicantes bajo modalidades normativas, así como poner en valor su función en el proceso productivo, en el cual participa y aporta ineludiblemente, aun siendo una habilidad o competencia en desarrollo.

Por lo expuesto, el dictamen plantea las siguientes modificaciones a la Ley sobre modalidades formativas laborales, Ley N° 28518:

LEY 28518, LEY DE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES	
TEXTO ACTUAL	**TEXTO PROPUESTO**
Artículo 42.- De las obligaciones de la empresa	***Artículo 42. De las obligaciones de la empresa***

Son obligaciones de la empresa: *(*) Inciso derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 noviembre 2016.*	*Son obligaciones de la empresa:* *(*) Inciso derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 noviembre 2016.*
2. Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.	*2. Proporcionar la **supervisión** técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio. **En el caso de que la modalidad formativa laboral se efectúe mediante teletrabajo o trabajo remoto se desarrolla de conformidad con la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo, o el Decreto de Urgencia 026-2020, Decreto de Urgencia, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional, y sus normas conexas.***
3. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.	*3. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida, **así como los seguros médicos y montos adicionales que correspondan producto de la costumbre, negociación colectiva u otro concepto relativo a la política empresarial.***
4. Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.	*4. Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.*

5. Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses.	*5. Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses.* ***Si el vínculo formativo termina de manera previa a cumplir con los doce (12) meses, se abona el monto proporcional que corresponda.***
6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.	*6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente* ***a una*** *subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.* ***Si el vínculo formativo termina de manera previa a cumplir con los seis meses, se abona el monto proporcional que corresponda.***
7. No cobrar suma alguna por la formación.	*7. No cobrar suma alguna por la formación u otro concepto.* ***Queda prohibido el debitar de la subvención monto alguno, con excepción del pago al sistema previsional, previa solicitud y autorización de quien realiza la modalidad formativa.***
8. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.	*8. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.* ***La empresa o institución cubre todos los costos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, no siendo posible trasladar costo alguno a quien realiza la modalidad formativa por este concepto.***

9. Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.	*9. Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.*
10. Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.	*10. Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.*
11. Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.	*11. Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.* ***El mismo que tiene validez de certificado de experiencia laboral y forma parte de la hoja de vida de quienes lo detenten, una vez que la modalidad formativa haya superado los tres meses de ejecutarse.***
	12. ***Otorgar la licencia por maternidad y paternidad, licencia por lactancia y asignación familiar.***
	13. ***A solicitud de parte, se prioriza el desarrollo de actividades bajo la modalidad de teletrabajo en los supuestos donde se presenten obligaciones de cuidado por maternidad y paternidad o en el caso de personas en situación de discapacidad que lo requieran.***
	14. ***Brindar las facilidades para que la persona en formación ejerza su***

	derecho a la libertad sindical, afiliándose libremente a la organización sindical que estime. Asimismo, la empresa o institución garantiza el otorgamiento de los beneficos pactados en el convenio colectivo que le correspondan no siendo posible discriminación alguna."
Artículo 44.- Duración de la Jornada Formativa	***"Artículo 44. Duración de la Jornada Formativa***
La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder de los siguientes límites:	*La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder de los siguientes límites:*
1. En los Convenios de Aprendizaje:	*1. En los Convenios de Aprendizaje:*
a. Con Predominio en la Empresa: quedará establecida en el convenio y en ningún caso puede superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.	*a. Con Predominio en la Empresa: quedará establecida en el convenio y en ningún caso puede superar las* ***siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales.***
b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales: No mayor a seis (6) horas diarias o treinta (30) semanales.	*b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales:* ***No mayor a seis (6) horas diarias o veinticuatro (24) semanales.***
2. En los Convenios de Prácticas Profesionales: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.	*2. En los Convenios de Prácticas Profesionales:* ***No mayor a siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42)***

	semanales. En caso de que se cursen estudios en paralelo al desarrollo de las prácticas, la duración de la jornada será no mayor a seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales.
3. En los Convenios de Capacitación Laboral Juvenil: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.	*3. En los Convenios de Capacitación Laboral Juvenil:* ***No mayor a siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales.***
4. En los Convenios de Pasantía: quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. *La duración de la jornada formativa para los estudiantes de los últimos grados de nivel de educación secundaria, será la que determine el Ministerio de Educación.*	*4. En los Convenios de Pasantía: quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las* ***siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales.*** *La duración de la jornada formativa para los estudiantes de los últimos grados de nivel de educación secundaria, será la que determine el Ministerio de Educación.*
5. En los Convenios de Actualización para la Reinserción Laboral: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. *La duración de la jornada formativa de los adolescentes en la empresa no puede exceder los límites establecidos para la jornada de trabajo prevista en el Código del Niño y del Adolescente.*	*5. En los Convenios de Actualización para la Reinserción Laboral: No mayor a* ***siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales.*** *La duración de la jornada formativa de los adolescentes en la empresa no puede exceder los límites establecidos para la jornada de trabajo prevista en el Código del Niño y del Adolescente."*

Artículo 45.- Monto de la subvención económica mensual	***Artículo 45. Monto de la subvención económica mensual***
La subvención económica mensual no puede ser inferior a una Remuneración Mínima cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa. Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional.	*La subvención económica mensual no puede ser inferior a una **remuneración mínima vital** cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa. Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional.*
Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente las modalidades formativas siguientes:	*Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente las modalidades formativas siguientes:*
a) De la Pasantía, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria es no menor al cinco por ciento (5%) de la Remuneración Mínima. En los demás casos de Pasantías, la subvención mensual no puede ser inferior al treinta por ciento (30%) de la Remuneración Mínima.	*a) De la Pasantía, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria es no menor al **veinticinco por ciento (25%)** de la Remuneración Mínima. En los demás casos de Pasantías, la subvención mensual no puede ser inferior al **cincuenta por ciento (50%)** de la Remuneración Mínima.*
Sólo en el caso de que la pasantía se realice asociada a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el Centro de Formación Profesional, el pasante no recibirá subvención alguna.	*Sólo en el caso de que la pasantía se realice asociada a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el Centro de Formación Profesional, el pasante no recibirá subvención alguna.*
b) De la Actualización para la Reinserción Laboral, cuyos beneficiarios reciben una subvención mensual no menor a dos Remuneraciones Mínimas.	*b) De la Actualización para la Reinserción Laboral, cuyos beneficiarios reciben una subvención mensual no menor a dos Remuneraciones Mínimas.*

Artículo 51.- Desnaturalización de las modalidades formativas Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos: 1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito. 2. La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio. 3. La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley. 4. Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente. 5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para	***Artículo 51. Desnaturalización de las modalidades formativas*** *Se desnaturalizan las Modalidades Formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:* *1. La inexistencia del convenio de la modalidad formativa debidamente suscrito.* *2. La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.* *3. La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prorroga o si excede el plazo máximo establecido por ley.* *4. Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.* *5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa*

acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refieren los artículos 17 y 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule. 6. La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa. 7. El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.	*de trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refiere los artículos 17 y articulo 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.* *6. La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.* *7. El exceso en los porcentajes limitados correspondientes.* *8. **La realización de actividades distintas a las contenidas en su convenio de modalidad formativa.**"*

En ese sentido, la propuesta modificatoria no impacta de forma negativa en la legislación nacional; por el contrario, mediante esta propuesta se cumple con las disposiciones legales antes mencionadas.

En el artículo 1 se desarrolla el objetivo del proyecto, modificar la Ley 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales, con el fin de ampliar y proteger los derechos de los jóvenes en proceso formativo.

En el artículo 2 se modifica los artículos 42, 44, 45 y 51 de la Ley 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales, a efecto de resguardar los derechos laborales, previsionales y de salud de los jóvenes en proceso de formación laboral.

En el artículo 3 se propone la incorporación de los artículos 42-A y 44-A en la Ley 28518,

Ley de Modalidades Formativas Laborales, a efecto de tutelar el derecho de igualdad y no discriminación de los jóvenes en proceso de formación laboral, asimismo, incorpora la suspensión de actividades de formación mediante la licencia por exámenes parciales y finales de los jóvenes formantes, sin que ello implique una afectación a su subvención o al goce de sus derechos y beneficios que otorga la ley.

Asimismo, se tienen tres disposiciones complementarias finales: la primera, enfocada en aplicar las modalidades formativas en el régimen público en sus aspectos más favorables; la segunda, destinada a fomentar la inclusión de personas con discapacidad en las modalidades formativas; y la tercera, la adecuación de los reglamentos, a efecto de que el Poder Ejecutivo adecúa los reglamentos y los decretos supremos de las leyes modificadas por la presente ley en un plazo de 60 días hábiles contados a partir de su vigencia.

De igual forma, se tiene una disposición transitoria, que tiene como fin promover las modalidades formativas laborales durante emergencia sanitaria por la presencia de la COVID-19; para tal efecto, se faculta a los gobiernos regionales y locales, para que en el marco de sus competencias, brinden capacitación a los jóvenes mediante acciones como suscripción de convenios y coordinaciones con la empresa privada a efecto de promover las modalidades formativas laborales, ello en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Finalmente, tiene dos disposiciones complementarias modificatorias: la primera, que modifica los artículos 3 y 43 del Decreto Ley 25593, Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, afecto de reconocer los derechos de sindicalización y negociación colectiva a favor de los jóvenes bajo formación laboral.

VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

En caso de aprobarse el presente dictamen se permitirá que se consigan los siguientes

beneficios:

SUJETOS	BENEFICIOS
ESTADO	• El Estado cumplirá con su deber constitucional de garantizar el derecho a la educación y el derecho al acceso al empleo. • El Estado se beneficia de la competitividad y calidad profesional de los futuros trabajadores formados mediante la Ley de Modalidades Formativas. • El Estado reafirma su rol de protección de los derechos laborales, incluso cuando éstos se encuentren en etapa de formación.
EMPRESAS	• Se benefician de la mayor competitividad y calidad profesional de los jóvenes en proceso formativo. • La mejora de los derechos en las modalidades formativas retribuirá a los empleadores mediante la ofertad de mayores profesionales capacitados para su sector.
JOVENES	• Tendrán mayor incentivos y derechos para poder capacitarse. • Se promoverá su desarrollo profesionales y acceso a un empleo calificado.

En relación a los costos de la presente iniciativa legislativa no genera costos económicos o gastos adicionales al erario nacional por cuanto no tiene efectos en presupuesto del Estado. En consecuencia, son mayores los beneficios que los costos que irrogaría la aprobación del presente proyecto de ley.

VI. CONCLUSIÓN

En atención a las consideraciones expuestas y de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Congreso de la República, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda la **APROBACIÓN** del dictamen recaído en los Proyectos de Ley 453/2021-CR; 493/2021-CR y 1107/2021-CR con el siguiente:

TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE MODIFICA LA LEY 28518, LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES, CON EL FIN DE AMPLIAR Y PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS JÓVENES EN PROCESO FORMATIVO

Artículo 1. Objeto de la ley
La presente ley tiene por objeto modificar la Ley 28518, Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales, con el fin de ampliar y proteger los derechos de los jóvenes en proceso formativo.

Artículo 2. Modificación de los artículos 42, 44, 45 y 51 de la Ley 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales
Se modifican los artículos 42, 44, 45 y 51 de la Ley 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, en los siguientes términos:

> **"Artículo 42. De las obligaciones de la empresa**
> Son obligaciones de la empresa:
> 1. *[Inciso derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo 1246, publicado el 10 noviembre 2016.]*
> 2. Proporcionar la supervisión técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio. En caso de que la modalidad formativa laboral se efectúe mediante teletrabajo o trabajo remoto, se desarrolla de conformidad con la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo, o el Decreto de Urgencia 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional, y sus normas conexas.
> 3. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida, así como los seguros médicos y montos adicionales que correspondan, producto de la costumbre, negociación colectiva u otro concepto relativo a la política empresarial.
> 4. Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.

5. Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses. En caso de que la duración de la modalidad formativa laboral fuera menor, se realiza un pago proporcional a los meses y días de duración del convenio.
6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a una subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa. En caso de que el periodo de la modalidad formativa fuera menor, se realiza un pago proporcional a los meses completos de su duración.
7. No cobrar suma alguna por la formación. Queda prohibido el debitar de la subvención monto alguno, con excepción del pago al sistema previsional, previa solicitud y autorización de quien realiza la modalidad formativa.
8. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente. La empresa o institución cubre todos los costos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, no siendo posible trasladar costo alguno a quien realiza la modalidad formativa por este concepto.
9. Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.
10. Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.
11. Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa, el cual tiene validez de certificado de experiencia laboral y forma parte de la hoja de vida de quienes lo detenten.
12. Otorgar la licencia por maternidad y paternidad, licencia por lactancia y asignación familiar.
13. A solicitud de parte, se prioriza el desarrollo de actividades bajo la modalidad de teletrabajo en los supuestos donde se presenten obligaciones de cuidado por maternidad y paternidad o de personas en situación de discapacidad que lo requieran, de conformidad con la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo.
14. Brindar las facilidades para que la persona en formación ejerza su derecho a la libertad sindical, afiliándose libremente a la organización sindical que estime; asimismo, la empresa o institución garantiza el otorgamiento de los beneficios pactados en el convenio colectivo que le correspondan, no siendo posible discriminación alguna. Para tales efectos se aplica el Decreto Supremo 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y su reglamento.

Artículo 44. Duración de la Jornada Formativa

La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder de los siguientes límites:

1. En los Convenios de Aprendizaje:
   a. Con Predominio en la Empresa: quedará establecida en el convenio y en ningún caso puede superar las siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales.
   b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales: No mayor a seis (6) horas diarias o veinticuatro (24) semanales.
2. En los Convenios de Prácticas Profesionales: No mayor a siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales. En caso de que se cursen estudios en paralelo al desarrollo de las prácticas, la duración de la jornada será no mayor a seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales.
3. En los Convenios de Capacitación Laboral Juvenil: No mayor a siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales.
4. En los Convenios de Pasantía: quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales.
   La duración de la jornada formativa para los estudiantes de los últimos grados de nivel de educación secundaria, será la que determine el Ministerio de Educación.
5. En los Convenios de Actualización para la Reinserción Laboral: No mayor a siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) semanales.
   La duración de la jornada formativa de los adolescentes en la empresa no puede exceder los límites establecidos para la jornada de trabajo prevista en el Código del Niño y del Adolescente. También se toma en cuenta la Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Integral y la Moral de los y las Adolescentes, aprobada por el Decreto Supremo 003-2010-MIMDES, para no ocupar a adolescentes en actividades que figuren en dicha relación.

Artículo 45. Monto de la subvención económica mensual

La subvención económica mensual no puede ser inferior a una **remuneración mínima vital** cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa. Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente las modalidades formativas siguientes:

a) De la Pasantía, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria es no menor al veinticinco por ciento (25%) de la Remuneración Mínima. En los demás casos de Pasantías, la subvención mensual no puede ser inferior al cincuenta por ciento (50%) de la Remuneración Mínima.
   Sólo en el caso de que la pasantía se realice asociada a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el Centro de Formación Profesional, el pasante no recibirá subvención alguna.
b) De la Actualización para la Reinserción Laboral, cuyos beneficiarios reciben una subvención mensual no menor a dos Remuneraciones Mínimas.

Artículo 51. Desnaturalización de las modalidades formativas
Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:

1. La inexistencia del convenio de la modalidad formativa debidamente suscrito.
2. La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.
3. La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prorroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley.
4. Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.
5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refiere los artículos 17 y articulo 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.
6. La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.
7. El exceso en los porcentajes limitados correspondientes.
8. La realización de actividades distintas a las contenidas en su convenio de modalidad formativa."

<u>Artículo 3.</u> Incorporación de los artículos 42-A, 42-B, 42-C y 44-A en la Ley 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales
Se incorporan los artículos 42-A, 42-B y 44-A en la Ley 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales, en los siguientes términos:

"Artículo 42-A. Igualdad y no discriminación
Quienes se rigen por la presente ley tienen derecho a no ser discriminados por razones de género, discapacidad, raza, religión, idioma o de cualquier otra índole. Son de aplicación supletoria las normas vigentes de igualdad remunerativa entre hombre y mujeres que son aplicables a los trabajadores del régimen general de la actividad privada.
El término del vínculo contractual que derive de alguna de dichas causales genera el derecho de reclamar una indemnización y media por cada mes de duración de su vínculo, sin perjuicio de las acciones administrativas y penales a las que hubiera lugar.
El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo define el órgano que se encargará de revisar los casos que deriven de su incumplimiento.

Artículo 42-B. Protección ante el hostigamiento sexual
Quienes se rigen por la presente ley se encuentran protegidos ante el hostigamiento sexual, de conformidad con la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, sin perjuicio de las acciones administrativas y penales a las que hubiera lugar.

Artículo 42-C. Prohibición de trabajo forzoso
La persona empleadora de las modalidades formativas debe garantizar el respeto al derecho a la libertad de trabajo de los formantes y, en consecuencia, se encuentra obligada a no realizar ningún acto, utilizando cualquier medio, que configure una situación de trabajo forzoso, bajo responsabilidad de aplicarse en su contra las sanciones administrativas y penales que estuvieran vigentes en el ordenamiento jurídico nacional.

Artículo 44-A. Suspensión de actividades
Quienes se rigen por la presente ley tienen derecho a gozar de una licencia por el periodo que duren sus exámenes parciales y finales sin que ello implique una afectación a su subvención o al goce de los beneficios de la presente ley. Para ello, basta la comunicación del rol de exámenes a sus supervisores, o quienes hagan sus veces."

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Infracciones en materia de promoción y formación para el trabajo

Las infracciones que resulten del incumplimiento de las obligaciones de la empresa u organización de trabajo previstas en esta ley se establecen en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 019-2006-TR.

SEGUNDA. Personas con discapacidad

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora medidas, concientiza y fomenta la inclusión de personas con discapacidad en las modalidades formativas. Para ello, debe establecer una mesa de diálogo con los representantes de la sociedad civil a fin de desarrollar e impulsar las medidas que se necesiten y demanden; así como presentar informes de alcance público sobre las acciones realizadas en la materia.

TERCERA. Adecuación de los reglamentos

El Poder Ejecutivo adecúa los reglamentos de las leyes modificadas por la presente ley en un plazo de 60 días hábiles contados a partir de su vigencia.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. Promoción de las modalidades formativas laborales durante emergencia sanitaria por la presencia de la COVID-19

Los gobiernos regionales y gobiernos locales, en el marco de sus competencias, brindan capacitación a los jóvenes mediante acciones, como suscripción de convenios y coordinaciones con la empresa privada, a efectos de promover las modalidades formativas laborales, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), de conformidad con sus competencias.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) entrega certificados de competencias laborales a aquellos jóvenes que presenten una constancia emitida por el gobierno regional o gobierno local que tenga a cargo el centro de capacitación laboral donde se hubiera capacitado, que acredite que el cumplimiento de un total de 100 horas presenciales de asistencia en cursos de competencias para la empleabilidad y 280 horas de asistencia en cursos de competencias técnicas. Los centros de capacitación deberán contar con la debida acreditación por parte del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace).

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. Modificación de los artículos 3 y 43 del Decreto Ley 25593, Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada

Se modifican los artículos 3 y 43 del Decreto Ley 25593, Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, en los siguientes términos:

"**Artículo 3. La afiliación es libre y voluntaria.**

No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedírsele hacerlo.

El empleador está obligado a poner en conocimiento de todos los trabajadores, incluidas a las personas bajo modalidades formativas y los trabajadores en régimen de tercerización e intermediación, la existencia de organizaciones sindicales con trabajadores o prestadores de servicios afiliados en la respectiva empresa.

El Reglamento establece la forma y oportunidad en la que se realiza la referida comunicación.

Artículo 43. La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.
b) Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior o; si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.
c) Rige durante el periodo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.
d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.
e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.
f) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CUETO ASERVI Jose Ernesto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/06/2022 08:58:37-0500

Firmado digitalmente por: TUDELA GUTIERREZ Adriana Josefina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/06/2022 17:08:06-0500

CONGRESO
REPÚBLICA

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 453/2021-CR; 493/2021-CR Y 1107/2021-CR LEY QUE MODIFICAN LA LEY 28518, LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES, CON EL FIN DE AMPLIAR Y PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS JÓVENES EN PROCESO FORMATIVO

Firmado digitalmente por: ARAGON CARREÑO Luis Angel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/06/2022 10:32:46-0500

tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.

g) En caso de que así se prevea expresamente o de que se desprenda de la naturaleza de lo acordado, puede ser de aplicación a las personas bajo modalidad formativa, a los trabajadores bajo régimen de tercerización o intermediación o a los prestadores de servicios con contratos no laborales incluidos bajo su ámbito de representación."

Dese cuenta
Sala de Comisión.
Lima, 3 de junio de 2022

Firmado digitalmente por: RAMIREZ GARCIA Tania Estefany FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/06/2022 20:00:18-0500

Firmado digitalmente por: CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 14/06/2022 17:52:17-0500

Firmado digitalmente por: COAYLA JUAREZ Jorge Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 14/06/2022 11:46:17-0500

Firmado digitalmente por: QUITO SARMIENTO Bernardo Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/06/2022 12:57:50-0500

Firmado digitalmente por: ZETA CHUNGA Cruz Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/06/2022 11:15:09-0500

Firmado digitalmente por: COAYLA JUAREZ Jorge Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 14/06/2022 11:51:48-0500

Firmado digitalmente por: BURGOS OLIVEROS Juan Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/06/2022 12:49:28-0500

Firmado digitalmente por: MARTICORENA MENDOZA JORGE ALFONSO FIR 21456255 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/06/2022 14:36:29-0500

Firmado digitalmente por: AGÜERO GUTIERREZ Maria Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/06/2022 11:00:47-0500