



Proyecto de Ley N° 10677/2024-CR

MERY ELIANA INFANTES CASTAÑEDA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite Documentario

01 ABR. 2025

RECIBIDO
Firma: _____ Hora: 6:02 pm

Proyecto de Ley N° _____

LEY QUE MODIFICA LA LEY 28518 LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS.

El Grupo Parlamentario **FUERZA POPULAR** a iniciativa de la señora congresista, Mery Eliana Infantes Castañeda, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 22°-C, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA LA LEY 28518 LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

Artículo 1.- Objeto y Finalidad

La presente ley tiene por objeto modificar la Ley 28518 Ley sobre Modalidades Formativas, con la finalidad de garantizar el derecho de los beneficiarios de las modalidades formativas durante su relación formativa.

Artículo 2.- Modificación de los artículos 1, 15, 17, 20, 26, 27, 28, 29, 30, 33 numeral 1 y 2, 42 numeral 5, 6 y 7, y la incorporación de Disposiciones Complementarias Finales, de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, en los siguientes términos:

CAPÍTULO I DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS

Artículo 1.- Modalidades formativas

(...).

Los beneficiarios de las modalidades formativas no pueden ser considerados ni tratados como trabajadores en ninguna circunstancia, prevaleciendo en todo momento el carácter formativo de las modalidades reguladas en la presente ley.

Los aprendizajes en entornos reales de trabajo que son exigidos en la formación en institutos regidos por el Ministerio de Educación deberán adecuarse a la presente ley, haciendo prevalecer los derechos de los beneficiarios que son reconocidos en la presente norma.

CAPÍTULO III DE LA CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

Artículo 15.- Finalidad

Mediante esta modalidad se busca que el joven entre **15 y 29** años, que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no sigue estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.

Artículo 17. – Número máximo de beneficiarios en capacitación Laboral Juvenil

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al **veinticinco (25%)** del total de personal del área u ocupación específica ni del **veinticinco (25%)** del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.
(...).

Artículo 20. – Duración del Convenio

El Convenio de Capacitación Laboral Juvenil debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones: no mayor a **doce (12)** meses en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación, prorrogable hasta por un periodo similar; (...).

Los periodos de capacitación laboral intermitentes o prorrogados no pueden exceder en su conjunto de **veinticuatro (24)** meses, en cualquiera de los supuestos, en la misma empresa.

CAPÍTULO V DE LA ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL

Artículo 29. – Definición

(...)

Las empresas pueden derivar a esta modalidad formativa laboral a aquellos trabajadores que vaya a desvincular por haber desaparecido sus cargos por cambios en la estructura orgánica de la empresa o por implementación tecnológica, principalmente aquellas que son reemplazadas por la inteligencia artificial.

Artículo 30. – Finalidad

Mediante esta modalidad se busca mejorar la empleabilidad así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre **45 y 70** años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros, ***o cuyo vínculo haya terminado con ocasión a cambios tecnológicos.***

Artículo 33. – Límites de los servicios de complementación de formación y actualización

Los beneficiarios de los servicios de Complementación de Formación y Actualización deben observar las siguientes pautas:

1. ***Aplica a todo trabajador que, pese a tener vínculo laboral vigente, por razones empresariales, el cargo objeto de su contratación desaparece o está próximo a desaparecer.***
2. ***En el caso de beneficiarios desempleados,*** no se permite el acceso de personas con negocios, sean formales o no, así hayan laborado anteriormente como trabajadores dependientes.
3. En ningún caso las empresas deben utilizar esta alternativa como medio de presión o coacción para que trabajadores en actividad accedan a ella.

CAPÍTULO VI NORMAS COMUNES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS

Artículo 42. – De las obligaciones de la empresa

Son obligaciones de la empresa:

(...)

5. Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses. ***En el caso de que la modalidad formativa no llegue a cumplir el tiempo requerido para gozar su derecho al descanso, la empresa deberá realizar el pago de forma prorrateada y proporcional de acuerdo con el tiempo que efectivamente duró la modalidad formativa.***

6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa. ***En el caso de que el beneficiario no cumpla con el plazo requerido para gozar del beneficio, la empresa deberá realizar el pago de forma prorrateada y proporcional de acuerdo con el tiempo que efectivamente duró la modalidad formativa.***

7. No cobrar suma alguna por la formación. ***El incumplimiento de esta disposición constituye infracción muy grave y es pasible de sanción por parte de SUNAFIL.***

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - SUNAFIL se encontrará a cargo de la fiscalización del cumplimiento de las disposiciones previstas en la presente ley.

SEGUNDA. - SUNAFIL, a través de la Dirección de Inteligencia Inspectiva, emitirá las directivas y protocolos que sean necesarios para desarrollar los procedimientos específicos de fiscalización del cumplimiento de las disposiciones previstas en la presente norma.

TERCERA. - SUNAFIL implementará los medios de inspección necesarios a fin de tutelar el cumplimiento de la obligación de las empresas de no cobrar

suma alguna por la formación, garantizando la sanción como infracción muy grave en caso de detección de la consulta.

Lima, enero de 2025



Firmado digitalmente por:
INFANTES CASTAÑEDA Mery
Eliana FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/03/2025 15:38:40-0500



Firmado digitalmente por:
ALEGRIA GARCIA Luis
Arturo FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/03/2025 19:00:11-0500

MERY ELIANA INFANTES CASTAÑEDA
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
CHACON TRUJILLO Nilza
Merly FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/04/2025 13:15:32-0500



Firmado digitalmente por:
SANTISTEBAN SUCLUPE
Magally FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/04/2025 15:20:53-0500



Firmado digitalmente por:
FLORES RUIZ Victor
Seferino FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/04/2025 17:12:25-0500



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/04/2025 15:45:23-0500



Firmado digitalmente por:
REVILLA MILLANUEVA Cesar
Manuel FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/04/2025 15:55:39-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

En los últimos tiempos, dentro del campo laboral se han producido diferentes cambios, tanto normativos como tecnológicos, que han conllevado al legislador, a regular determinadas situaciones, a fin de garantizar los derechos del trabajador.

Sin embargo, dentro de ese grupo poblacional que, si bien no es reconocido como parte de una relación laboral, pero cuya participación en el trabajo coadyuva a los objetivos que tiene todo empleador, se encuentran los estudiantes y jóvenes en formación profesional, que en la búsqueda de adquirir experiencia en mérito a la práctica dentro de un entorno laboral real y cotidiano, empiezan a generar experiencia desde su condición de estudiantes.

A consecuencia de ello, nace la Ley 28518, Ley de Modalidades Formativas y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°007-2005-TR, cuya finalidad está orientada a regular la formación profesional del estudiante, coadyuvando en la adecuada interconexión entre la oferta formativa y la demanda dentro del mercado de trabajo, además de fomentar la formación y capacitación laboral, así como a propiciar el desarrollo de capacidades en diferentes situaciones laborales¹.

Sin embargo, dado a los tiempos actuales en que nos encontramos, es necesario establecer ciertos cambios en la legislación vigente, de cara a optimizar no solo la formación profesional, sino también a propiciar la incorporación dentro de una actividad determinada, a aquellos elementos que, por el solo hecho de generar experiencia activa y el desarrollo de conocimientos, pueden reinsertarse al ámbito laboral.

El tema de la formación profesional dentro de una empresa, ha provocado diversos cuestionamientos sobre su carácter laboral o no; sin embargo, no se puede desconocer que, dada su naturaleza especial, la cual se materializa a través de la celebración de convenios, se busque equipararlo a un contrato de un trabajador tradicional, gozando de una serie de beneficios, no obstante, atendiendo a su especialidad, ya que hablamos de estudiantes contratados por una empresa, para que durante el decurso de sus estudios presten determinados

¹ Artículo II de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.

servicios con carácter formativo².

En ese sentido, la presente iniciativa legislativa, no solo busca propiciar la formación en el trabajo, sino también, incrementar la productividad laboral, enfocada en mayor escala, a los jóvenes, a fin de formarse laboralmente a través de las diversas modalidades formativas que contempla la Ley 28518, e insertarlos en el mercado laboral, con predominio en su formación en el aprendizaje teórico - práctico de la actividad empresarial; asimismo, que la experiencia adquirida sea el camino para cerrar brechas frente a la no contratación de jóvenes, y que se garantice el pago justo por el servicio que prestan.

Justificación de la propuesta de modificación que recoge la iniciativa legislativa

Esta iniciativa legislativa busca actualizar la ley 28518, adaptándola frente a los cambios que han ocurrido desde su creación, así como a las normas que regulan actualmente nuestro ordenamiento jurídico. Esto se logra mediante la revisión y modificación de la norma original para que sea coherente con la nueva realidad y el marco legal vigente.

Como parte del análisis realizado, se ha visto que, la ley, en lo que respecta a la modalidad de Capacitación Laboral Juvenil, ha establecido un rango de edad entre 16 y 23 años para que los jóvenes puedan acogerse a esta modalidad formativa; sin embargo, en la actualidad, el rango de edad que se considera a una persona “joven” ha variado.

Para el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, considera como población joven entre el rango de edad de 15 y 29 años³ para fines estadísticos. Por otro lado, la Ley N°27802, Ley del Consejo Nacional de la Juventud, cuyo marco normativo está orientado a que el Estado brinde acciones en materia de política juvenil, impulsando la participación de los jóvenes, establece en su artículo 2 como beneficiarios de los alcances de la referida ley, a los jóvenes comprendidos entre los 15 y 29 años de edad.

En resumen, tanto el INEI como la Ley N° 27802 coinciden en definir como población joven a las personas entre 15 y 29 años en el contexto peruano, por lo

² Naturaleza Jurídica de las Modalidades Formativas, Foro Jurídico 7, pág. 171 y siguientes.

³ Nota de Prensa en el Día Internacional de la Juventud, N°121 – agosto 2015-

INEI <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/el-27-de-la-poblacion-peruana-son-jovenes-8547/>

que, en efecto, es crucial que nuestro ordenamiento jurídico mantenga armonía entre sus diferentes normas, especialmente en temas relacionados, a fin de garantizar coherencia en su aplicación.

Aunado a lo expuesto, y observando el sentido de la norma, la cual está dada con el propósito de insertar a la actividad laboral a los jóvenes que se proyectan como nuevos profesionales; desde la dación de la ley, el número de jóvenes en etapa universitaria o técnica ha ido en aumento, sumado además a las nuevas carreras profesionales que se han lanzado al mercado. Ello ha generado que, en nuestro país la población que actualmente cursa estudios universitarios haya tenido un importante crecimiento, como el que ha ocurrido en el 2024, que arrojo un aumento del 2.9% (102 mil 700) según INEI⁴, seguida de la población con educación superior no universitaria en 0,9% (27 mil) y con educación secundaria en 0,2% (12 mil 100).

Es por ello que, en el contexto de la capacitación laboral juvenil, esta iniciativa propone establecer un límite del 25% para los beneficiarios. Esta medida se debe a la alta demanda de jóvenes que buscan prepararse para el mundo laboral. Al establecer este límite, se busca garantizar que un mayor número de jóvenes tenga la oportunidad de acceder a esta modalidad de capacitación y así aumentar sus posibilidades de inserción laboral.

Y, ello va de la mano con ampliar el tiempo que permita a los jóvenes sumar experiencia acogiéndose a esta modalidad, dando como resultado un impacto significativo en su inserción al mercado laboral, y, por ende, en la reducción en las tasas de desempleo juvenil. Es por ello, que esta propuesta normativa considera necesario ampliar la duración de los convenios que se suscriben por Capacitación Laboral Juvenil, regulada en el artículo 20 de la Ley 28518.

Dado a todo lo antes manifestado, es conveniente ampliar el plazo de duración de tales convenios a doce (12) meses, cuando se trate de ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad, con un límite de veinticuatro (24) meses, bajo cualquiera de las circunstancias que señala el articulado, ello en razón de que, los convenios buscan brindar a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia práctica en un entorno laboral real, cuya ampliación del mismo brindaría a los jóvenes una experiencia más profunda y significativa en el

⁴ Perú: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional y en 27 ciudades, pág. 15.

ejercicio de su profesión, mejorando su habilidades y sobre todo aumentando las posibilidades de tener un empleo a largo plazo y convertirse en profesionales más competitivos en el mundo laboral.

Según la Ley 28518, que regula las modalidades formativas laborales en Perú, la reinserción laboral se entiende como un proceso diseñado para facilitar el retorno al empleo remunerado de personas que han estado fuera del mercado laboral por diversas razones. Estas razones pueden ser por maternidad, enfermedad o discapacidad, desempleo prologando, etc.; sin embargo, también es muy importante se considere para aquellos casos en que se produce una reorganización empresarial, cuyos puestos desaparecen debido a cambios en la empresa, como la implementación de nuevas tecnologías (por ejemplo, la inteligencia artificial).

La IA es una herramienta tan sofisticada en el campo de la informática, que ha generado la creación de máquinas capaces de realizar tareas que normalmente se requería de la inteligencia humana.

Frente a ello, el objetivo principal de modificar los artículos 29, 30 y 33 de la ley, es fomentar la inclusión laboral en un contexto donde la inteligencia artificial (IA) está transformando el mercado actual de trabajo, donde las tareas o roles laborales se ven automatizadas por la IA, lo que puede provocar la pérdida de empleos.

En ese contexto, lo que se quiere es que las empresas ofrezcan oportunidades de formación y adaptación a los trabajadores cuyos puestos están en riesgo, integrando a este grupo de trabajadores en nuevas funciones donde puedan adquirir nuevas habilidades y/o destrezas, preservando así su vínculo laboral a largo plazo, frente a los cambios tecnológicos.

De ello surge otra problemática, con respecto a aquellas personas de mayor edad que se encuentran en la lista de desempleo, y que se les dificulta reinserirse al mercado laboral. La ley actual establece límites de edad para la reinserción laboral de aquellos no ocupados, que se encuentren entre los 45 y 65 años, no obstante, establecer el límite de 65 años, estaría restringiendo las oportunidades de empleo para este grupo ocupacional.

Es por lo que, con esta iniciativa legislativa se plantea ampliar el rango de edad establecido en el artículo 30 de la ley, elevándolo de 45 y 65 años a 45 y 70 años,

con el objetivo principal de fomentar la participación activa de estas personas en el mercado laboral.

Esta propuesta de ampliar a 70 años⁵, se sostiene en los diferentes fallos emitidos por el Tribunal Constitucional en torno a la edad para la extinción de la relación laboral, independientemente del régimen que se encuentre, sin que ello suponga la vulneración de derecho constitucional alguno⁶, toda vez que, ya ha sido determinado que, el solo hecho de llegar a una determinada edad, no disminuye necesariamente las aptitudes para el ejercicio del trabajo.

De acuerdo con los indicadores que maneja el INEI sobre el mercado laboral en nuestro país, a través de su Informe Técnico “Perú: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel Nacional y en 27 Ciudades”⁷, el cual se soporta con los resultados obtenidos a través de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), en el año 2024, la Población Económicamente No Activa (NO PEA) representó el 30,2% (7 millones 932 mil 400 personas), mientras que la Población Económicamente Activa, alcanzó 18 millones 344 mil 200 personas, que equivale el 69.8% de la población en edad de trabajar (PET).

Con la ampliación del límite de edad de 45 y 70 años, se quiere facilitar la reinserción laboral de las personas mayores, aprovechando su experiencia y habilidades, lo cual generaría un impacto positivo en la economía para nuestro país, al aumentar la fuerza laboral y sobre todo en reducir el desempleo, garantizando, sobre todo, la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación por edad en el ámbito laboral.

II. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Durante el periodo 2021-2026 se han presentado distintas iniciativas legislativas que buscan modificar la Ley 28518, Ley sobre modalidades formativas. Esta información se puede visualizar en el portal web del Congreso de la República.

Las iniciativas legislativas mencionados son los siguientes:

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente 594-99-AA/TC, fundamento 2.

⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente 3572-2005-PA/TC, fundamento 8 y Expediente 01886-2006-PA/TC, fundamentos 3 y 4.

⁷ INEI, Informe Técnico “Perú: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel Nacional y en 27 Ciudades”, pág. 7.

- **Proyecto de Ley 493/2021-CR**, Ley que refuerza la esfera de protección de quienes desarrollan a través de las modalidades formativas. Esta iniciativa cuenta con dictamen en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.
- **Proyecto de Ley 1107/2021-CR**, Ley que modifica la Ley 28518, Ley de modalidades normativas laborales. Esta iniciativa cuenta con dictamen en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.
- **Proyecto de Ley 3559/2022-CR**, Ley que modifica el artículo 41 y 42 de la Ley 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales. Esta iniciativa se encuentra en el orden del día y cuenta con dictamen en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.
- **Proyecto de Ley 7173/2023-CR**, Ley que garantiza el ejercicio de las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales en condiciones de igualdad, y dicta otras disposiciones. Esta iniciativa cuenta con dictamen en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

III. EFFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa tiene efectos sobre la normativa actual, toda vez que propone la modificación de los artículos 1, 15, 17, 20, 26, 27, 28, 29, 30, 33 numeral 1 y 2, 42 numerales 5, 6 y 7, y la incorporación de Disposiciones Complementarias Finales, de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, cuya propuesta modificatoria es la siguiente:

LEY 28518, LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS	TEXTO MODIFICADO
Artículo 1.- Modalidades formativas Las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.	Artículo 1.- Modalidades formativas Las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional. <i>Los beneficiarios de las modalidades formativas no pueden ser considerados ni tratados como trabajadores en ninguna circunstancia, prevaleciendo en todo momento</i>

	<i>el carácter formativo de las modalidades reguladas en la presente ley.</i> <i>Los aprendizajes en entornos reales de trabajo que son exigidos en la formación en institutos regidos por el Ministerio de Educación deberán adecuarse a la presente ley, haciendo prevalecer los derechos de los beneficiarios que son reconocidos en la presente norma.</i>
Artículo 15.- Finalidad Mediante esta modalidad se busca que el joven entre 16 y 23 años, que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no sigue estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.	Artículo 15.- Finalidad Mediante esta modalidad se busca que el joven entre 15 y 29 años, que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no sigue estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.
Artículo 17. – Número máximo de beneficiarios en capacitación Laboral Juvenil El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa. Dicho límite puede incrementarse en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad, así como	Artículo 17. – Número máximo de beneficiarios en capacitación Laboral Juvenil El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al veinticinco (25%) del total de personal del área u ocupación específica ni del veinticinco (25%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa. Dicho límite puede incrementarse en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad, así como

por jóvenes madres con responsabilidades familiares. En el caso de empresas que cuenten con más de tres trabajadores y menos de diez trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad.	por jóvenes madres con responsabilidades familiares. En el caso de empresas que cuenten con más de tres trabajadores y menos de diez trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad.
Artículo 20. – Duración del Convenio El Convenio de Capacitación Laboral Juvenil debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones: no mayor a seis (6) meses en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación, prorrogable hasta por un período similar; y no mayor a veinticuatro (24) meses, en ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación. Los períodos de capacitación laboral intermitentes o prorrogados no pueden exceder en su conjunto de doce (12) meses o veinticuatro (24) meses, según corresponda, en la misma empresa.	Artículo 20. – Duración del Convenio El Convenio de Capacitación Laboral Juvenil debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones: no mayor a doce (12) meses en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación, prorrogable hasta por un periodo similar; y no mayor a veinticuatro (24) meses, en ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación. Los periodos de capacitación laboral intermitentes o prorrogados no pueden exceder en su conjunto de veinticuatro (24) meses, en cualquiera de los supuestos, en la misma empresa.
Artículo 29. – Definición La actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el	Artículo 29. – Definición La actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el

mercado laboral.	mercado laboral. <i>Las empresas pueden derivar a esta modalidad formativa laboral a aquellos trabajadores que vaya a desvincular por haber desaparecido sus cargos por cambios en la estructura orgánica de la empresa o por implementación tecnológica, principalmente aquellas que son reemplazadas por la inteligencia artificial</i>
Artículo 30. – Finalidad Mediante esta modalidad se busca mejorar la empleabilidad, así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, 5 habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros.	Artículo 30. – Finalidad Mediante esta modalidad se busca mejorar la empleabilidad así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 70 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros, o cuyo vínculo haya terminado con ocasión a cambios tecnológicos.
Artículo 33. – Límites de los servicios de complementación de formación y actualización Los beneficiarios de los servicios de Complementación de Formación y Actualización deben observar las siguientes pautas: 1. No pueden ser personas que anteriormente tuvieron un vínculo laboral con la empresa, a menos que haya transcurrido como mínimo un (1) año del cese laboral y en ese lapso no los hubiera ligado relación alguna por servicios personales. 2. Los beneficiarios deben ser desempleados, en ese sentido no se	Artículo 33. – Límites de los servicios de complementación de formación y actualización Los beneficiarios de los servicios de Complementación de Formación y Actualización deben observar las siguientes pautas: 1. Aplica a todo trabajador que, pese a tener vínculo laboral vigente, por razones empresariales, el cargo objeto de su contratación desaparece o está próximo a desaparecer. 2. En el caso de beneficiarios desempleados, no se permite el acceso de personas con negocios, sean formales o no, así hayan

permite el acceso de personas con negocios, sean formales o no, así hayan laborado anteriormente como trabajadores dependientes. 3. En ningún caso las empresas deben utilizar esta alternativa como medio de presión o coacción para que trabajadores en actividad accedan a ella.	laborado anteriormente como trabajadores dependientes. 3. En ningún caso las empresas deben utilizar esta alternativa como medio de presión o coacción para que trabajadores en actividad accedan a ella.
Artículo 42. – De las obligaciones de la empresa Son obligaciones de la empresa: 1. (*) <i>Inciso derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.</i> 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. 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. 6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa. 7. No cobrar suma alguna por la formación.	Artículo 42. – De las obligaciones de la empresa Son obligaciones de la empresa: 1. (*) <i>Inciso derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N°1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.</i> 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. 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. <i>En el caso de que la modalidad formativa no llegue a cumplir el tiempo requerido para gozar su derecho al descanso, la empresa deberá realizar el pago de forma prorrateada y proporcional de acuerdo con el tiempo que efectivamente duró la modalidad formativa.</i> 6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa. <i>En el caso de que el beneficiario no cumpla con</i>

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. 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.	<i>el plazo requerido para gozar del beneficio, la empresa deberá realizar el pago de forma prorrateada y proporcional de acuerdo con el tiempo que efectivamente duró la modalidad formativa.</i> 7. No cobrar suma alguna por la formación. <i>El incumplimiento de esta disposición constituye infracción muy grave y es pasible de sanción por parte de SUNAFIL.</i> 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. 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. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES <i>PRIMERA. SUNAFIL se encontrará a cargo de la fiscalización del cumplimiento de las disposiciones previstas en la presente ley.</i> <i>SEGUNDA: SUNAFIL, a través de la Dirección de Inteligencia Inspectiva, emitirá las directivas y protocolos que sean necesarios para desarrollar</i>
---	--

	<i>los procedimientos específicos de fiscalización del cumplimiento de las disposiciones previstas en la presente norma.</i> TERCERA: SUNAFIL implementará los medios de inspección necesarios a fin de tutelar el cumplimiento de la obligación de las empresas de no cobrar suma alguna por la formación, garantizando la sanción como infracción muy grave en caso de detección de la consulta
--	--

Es imperioso señalar que, con la modificatoria de los artículos mencionados, se busca coadyuvar a garantizar de manera más eficiente los derechos de los practicantes en su proceso de aprendizaje durante su formación profesional y en aquellos que sean parte de un proceso de reinserción laboral.

Cabe precisar además que, la presente propuesta legislativa se encuentra acorde con los principios rectores de nuestra norma constitucional.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Este proyecto de ley no implicará costos adicionales para el presupuesto del sector público, ya que nace de convenios formativos, orientados al aprendizaje teórico y práctico, en favor de los estudiantes y nuevos profesionales que buscan consolidar experiencia a través de la práctica profesional, ya sea en el sector público o privado.

Asimismo, las labores de inspección laboral encomendadas a SUNAFIL podrán ser ejecutadas dentro del pliego presupuestal con el que ya cuenta asignado pues no se trata de una labor de fiscalización que requiera alto grado de especialidad y que amerite la creación de nuevas áreas o unidades orgánicas dentro de la institución.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

Conforme lo dispone el inciso e) del numeral 2 del artículo 76 del Reglamento del Congreso, la iniciativa legislativa coincide con las políticas del Acuerdo Nacional, específicamente con la **Política de Estado 14 “Acceso al Empleo Pleno, Digno**

y **Productivo**” del acápite II sobre Equidad y Justicia Social.

De igual manera, respecto a la Agenda Legislativa, el Congreso aprobó la misma mediante Resolución Legislativa 006-2024-2025-CR y coincide con la **política 64 “Incorporación al mercado laboral”** del numeral 14 sobre Acceso al empleo pleno, digno y productivo del acápite II de Equidad y justicia social⁸.

⁸ Resolución Legislativa del Congreso por la que se aprueba la Agenda para el Periodo Anual de Sesiones 2024-2025, publicada en el Diario Oficial E Peruano el 02/11/2024.