Proyecto de Ley N° _____

LEY DE PROTECCIÓN DE LA FORMACIÓN JUVENIL

El **Grupo Parlamentario Juntos por el Perú**, a propuesta de la Congresista de la República que suscribe **Isabel Cortez Aguirre** en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
19 OCT 2021
RECIBIDO
Firma _____ Hora 4:50 pm

I. FORMULA LEGAL:

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

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 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 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 42° de 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.

Lima, octubre de 2021.

EDGARD REYMUNDO MERCADO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

SIGRID BAZÁN NARRO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Ruth Luque congresista
RUTH LUQUE IBARRA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

ISABEL CORTEZ AGUIRRE
Congresista de la República

RUTH LUQUE IBARRA
Directiva Portavoz Titular
Grupo Parlamentario Juntos por el Perú
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

PERÚ
CONGRESO de la REPÚBLICA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **21** de **octubre** del **2021**
Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 493** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:
1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las modalidades formativas son medios empleados para consolidar el aprendizaje y facilitar la inserción laboral. No son consideradas en sí mismas como vínculos laborales por decisión legislativa[1] y, en ese sentido, no se han equiparado los derechos otorgados a quienes forman parte de una relación laboral y quienes se rigen bajo su normativa.

Por su finalidad y las particularidades de su duración y desarrollo, tiene sentido que no se otorguen determinados derechos. Entre ellos puede señalarse la compensación por tiempos de servicios y/o utilidades. No obstante, la negativa a reconocer otro tipo de beneficios es arbitraria; sobre todo cuando la percepción de los mismos no está fundada en causales objetivas.

La subvención adicional otorgada al cumplimiento de los seis meses es un primer elemento a evaluar puesto que el goce de un monto prorrateado al término del vínculo contractual no desnaturaliza el concepto. La fijación de períodos de prácticas menores a los seis (06) meses y la ausencia de una protección contra la desvinculación arbitraria e injustificada, incluso aquellas que es motivada por el clima hostil, no deben ser elementos que limiten la percepción de este concepto cuando se termine el vínculo de manera previa al cumplimiento de dicho periodo

En esa línea, la percepción de un monto equivalente al que se hubiese gozado en caso de poder disfrutar de las vacaciones también debe ser incluida al término del vínculo contractual ante la imposibilidad de su goce. Las vacaciones son derechos que se construyen a propósito del desarrollo de las actividades y, por tal motivo, al término de un vínculo contractual de naturaleza formativa no cabría privar de su equivalente en términos económicos a quienes realizaron sus labores en el marco de esas relaciones.

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 ha sido un aspecto descuidado por la normativa vigente; generando una esfera de desprotección a quienes tienen obligaciones de dicha índole. Asimismo, esto también implica per se un impacto diferenciado en términos de género puesto que, a la fecha, se percibe a las mujeres como "cuidadoras innatas" y, sobre ellas, recae el cumplimiento de estos roles.

---

[1] Grupo de Investigación THEMIS. (2010). El rol de las universidades en las prácticas pre-profesionales: hacia una necesaria reivindicación. En: *THEMIS. Revista de derecho.* N° 58. P. 287.

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.

Estas medidas también tienen como finalidad de que se pueda concluir el período formativo a través de la adopción de acciones que permitan realizarlas; como el empleo de la modalidad de teletrabajo. Asimismo, esta actividad no puede ser propia de las mujeres, sino que debe incluir a aquellos padres que ejercen obligaciones de cuidado con sus hijos.

En 2019, Enrique Deibe, director del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostuvo que "La formación profesional es "una clave importante" frente a los cambios tecnológicos, demográficos y ambientales que afectan el futuro del mercado laboral"[2] en el marco de la 44ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor que se desarrollada en Montevideo.

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 éste 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 implicar que se quienes se rigen bajo estas modalidades vean perjudicados su derecho a formarse bajo condiciones de igualdad y respeto de su dignidad.

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 ante actos de carácter humillante, abusivos o discriminatorios.

---

[2] AGENCIA EFE. (07 de agosto de 2019). Formación profesional es "clave" ante los cambios en el futuro del trabajo, dice OIT. En: *AGENCIA EFE.* *https://www.efe.com/efe/america/economia/formacion-profesional-es-clave-ante-los-cambios-en-el-futuro-del-trabajo-dice-oit/20000011-4039141*

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[3]; por lo que el Estado debe promover la concientización sobre la materia y materialización de mecanismos de acceso a las mismas.

I. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN

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 N° 28518 y Decreto Supremo N° 019-2006-TR; asimismo, se precisa que la vigencia de la presente ley determina la adecuación inmediata en lo que corresponda.

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa, no genera costo al erario nacional puesto que su función es reforzar el cumplimiento de las obligaciones de promoción de condiciones para el progreso social y económico.

II. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa encuentra coincidencia en el marco de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional siguientes:

Política 1. Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho.
Política 4. Institucionalización del diálogo y la concertación.
Política 14. Acceso al empleo digno y productivo.
Política 28. Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos.

[3] Verano Calero, Magda Cristina; Flores Huamani, Astris Carolina y Renato Antonio Constantino Caycho. (2010). Difícil para unos, utópico para otros: la deficiente regulación de las prácticas formativas y su impacto negativo en las personas con discapacidad. En: *Revista IUS ET VERITAS.* N° 61, p. 61.