

*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

## **COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

### **PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2022-2023**

Señor presidente:

Ha ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, Comisión de Trabajo) el Proyecto de Ley 3559/2022-CR, presentado por el Grupo Parlamentario **PERÚ LIBRE**, a iniciativa del Congresista Alfredo Pariona Sinche, mediante el cual se propone la ley que que modifica los artículos 41, 42 y 44 de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.

#### **I. SITUACIÓN PROCESAL**

##### **I.1 Antecedentes procedimentales**

El Proyecto de Ley 3559/2022-CR que propone la ley que que modifica los artículos 41, 42 y 44 de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, ingresó por trámite documentario el 15 de noviembre de 2022 a iniciativa del Alfredo Pariona Sinche y, con fecha 18 de noviembre de 2022, fue remitido para estudio y dictamen a la Comisión de Trabajo como única comisión.

##### **I.2 Antecedentes parlamentarios**

De la revisión de los archivos de los Proyectos de Ley presentados en los periodos parlamentarios 2016-2021; 2011-2016; 2006-2011; 2001-2006; 2000-2001; y 1995-2000 no se observa que hayan ingresado a la Comisión de Trabajo iniciativas legislativas relativos al reconocimiento de permisos por motivos de estudio para los beneficiarios de las modalidades formativas.

En ese sentido, no se registran antecedentes parlamentarios respecto del Proyecto de Ley 3559/2022-CR que propone la ley que que modifica los artículos 41, 42 y 44 de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales

*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

## II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El proyecto de ley contiene la siguiente fórmula legal:

### *Artículo 1. Objeto de la Ley*

*El objeto de la presente iniciativa legislativa es modificar el Capítulo VI Normas Comunes a las Modalidades Formativas, en específico los artículos 41 y 42 de la Ley 28518, "Ley sobre Modalidades Formativas Laborales", incorporando incisos respecto a las obligaciones de las personas en formación y de la empresa.*

### *Artículo 2. Finalidad de la Ley*

*La finalidad de la presente norma es promover el rendimiento académico de los estudiantes de los Centros de Formación Profesional a través del reconocimiento de permisos para la justificación de inasistencias a las Empresas de formación laboral en los días que rindan sus exámenes parciales, finales y/o sus símiles, a fin de que puedan prepararse de manera oportuna para sus evaluaciones, permisos que serán recuperados de manera posterior.*

*Artículo 3. Incorporación en el Capítulo VI Normas Comunes a las Modalidades Formativas, del inciso 5 en el artículo 41 de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. -*

*Incorpórese el inciso 5 al artículo 41 de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, bajo los siguientes términos:*

### *Artículo 41. De las obligaciones de las personas en formación*

*Son obligaciones de las personas en formación al suscribir el respectivo convenio con la empresa:*

- 1. Obligarse a acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa.*
- 2. Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.*
- 3. Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo.*

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.

4. Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa.
- 5. En caso de solicitar permiso para inasistir por motivos de exámenes parciales, finales y/o sus símiles deberá comunicarlo de manera anticipada a la Empresa, en un plazo no menor de 1 día hábil de su primera evaluación, debiendo acreditarlo, tendrá que recuperar el permiso o los permisos en el transcurso de 7 días hábiles de su último examen o en otro plazo que acuerde con la Empresa, el mismo que no deberá afectar su horario de estudios, pudiéndose intercambiar por los días de descanso que le corresponda.**

*Artículo 4. Incorporación en el Capítulo VI Normas Comunes a las Modalidades Formativas, del inciso 12 en el artículo 42 de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. -*

*Incorpórese el inciso 12 al artículo 42 de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, bajo 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 de noviembre de 2016.*
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.*
8. *Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a*

*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

*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.*

***12. Brindar permisos para que las personas en formación puedan sus exámenes parciales, finales y/o sus símiles, de manera eficiente y oportuna, otorgando permisos por los días de evaluación, asimismo a solicitud de la persona en formación deberá descontarle los días de permiso por los días de descanso que decida asistir previa coordinación, de corresponderle.***

### **III. Marco Normativo**

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.
- Decreto Supremo 003-2008-TR, Dictan medidas sobre jornadas máximas de modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518 así como de las prácticas pre-profesionales de Derecho y de internado en Ciencias de la Salud.

## **IV. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA**

### **IV.1 Análisis técnico**

La propuesta normativa contiene dos modificaciones a la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. Primero, el reconocimiento del derecho de los beneficiarios a inasistir por motivo de exámenes parciales, finales o sus símiles, con cuarenta y ocho horas de anticipación. Segundo, el reconocimiento del derecho al pago de jornada en sobretiempo. En ese sentido, corresponde

*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

realizar una evaluación técnica respecto del contenido de las modificaciones a la legislación planteadas en la propuesta normativa.

*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

## **Sobre el derecho inasistir por motivo de exámenes parciales, finales o sus símiles**

El derecho a la educación es desarrollado en el texto constitucional del artículo 13 al 19. A través de estas disposiciones se desprende que el objeto de la educación es el desarrollo integral de la persona humana, lo cual supone promover las capacidades de cada persona. En un sentido similar, el Tribunal Constitucional ha indicado que este derecho fundamental reviste de una importante finalidad social, pues se reconocen importantes objetivos:

los grandes objetivos que se deben alcanzar a través del proceso educativo peruano [...] a) promover el desarrollo integral de la persona; [...] b) **promover la preparación de la persona para la vida y el trabajo**; [...] c) desarrollar la acción solidaria<sup>1</sup>.

En particular, en materia laboral, se establece que la educación tiene una vinculación para el trabajo (artículo 14). De ahí que en la doctrina nacional se enfatice que *“existe una estrecha relación entre la educación y el ejercicio de otros derechos fundamentales como el trabajo o la libertad de empresa, pues mediante una adecuada preparación -básica, técnica o profesional- las personas pueden insertarse en la vida económica del país”*<sup>2</sup>.

Desde esta perspectiva, la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales se enmarca en el desarrollo o promoción de los fines constitucionales descritos. No obstante, este cuerpo normativo carece de disposiciones que garanticen un adecuado balance entre el derecho a la educación de los beneficiarios de la ley y la promoción o fomento al empleo de este grupo. Al respecto, debe mencionarse que esta norma es excluyente de cualquier otro régimen legal, de acuerdo a lo previsto en el artículo 3:

### **Artículo 3. Derechos y beneficios**

Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente, sino a la específica que la presente contiene.

En base a esta norma, la aplicación supletoria de las normas laborales del régimen general se ve imposibilitada. Por tanto, normas que reconozcan licencias, descansos u otros supuestos de suspensión del vínculo contractual no

<sup>1</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 4232-2004 AA/TC, Fundamento Jurídico 13.

<sup>2</sup> Landa, César (2017). *Los derechos fundamentales*. Lima: Fondo Editorial PUCP. p.166.

*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

resultan de aplicación a este colectivo. Tal estado de cosas, desde el enfoque de la Teoría General de Derecho, genera lagunas normativas ante una potencial deficiente regulación contractual de los contratos de modalidades formativas. Por tanto, ante la ausencia de derechos previstos legalmente, los beneficiarios se sitúan en un contexto de desprotección que puede repercutir negativamente en el ejercicio de su derecho a la educación.

En atención a lo señalado, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República estima conveniente reconocer el derecho de los beneficiarios de todas las modalidades formativas a inasistir por motivo de exámenes parciales, finales o sus símiles, a fin de garantizar un adecuado balance entre el derecho a la educación y la promoción o fomento al empleo de este grupo.

Conviene señalar que la opinión técnica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no es afín a esta posición genérica. Al respecto, la entidad en cuestión ha señalado que este derecho *"solo resultaría posible para aquellas donde intervenga un Centro de Formación Profesional que programa evaluaciones a sus estudiantes que son beneficiarios de una modalidad formativa laboral"*. Esta posición, en términos generales, también ha sido señalada por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP. No obstante, dicho criterio no es compartido por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

En primer lugar, como se ha señalado, los beneficiarios de la ley no tienen acceso a otros derechos de conciliación de la vida familiar, laboral o educativa por parte del ordenamiento. De acuerdo al artículo 3 de la Ley 28518, normativamente, solo se les aplica el citado estatuto, el cual no prevé ningún supuesto similar al previsto en el Proyecto de Ley. Por otro lado, resulta incoherente reconocer relevancia jurídica únicamente a las evaluaciones en el marco de vínculos en donde interviene un centro de formación, pues se entiende que todos los beneficiarios están buscando desarrollar capacidades para insertarse en el mundo laboral. En tal sentido, corresponde brindarles las facilidades para que puedan ejercer su derecho a la educación de manera idónea.

En base a lo expuesto, la modificación normativa en cuestión permite garantizar que los beneficiarios de todas las modalidades formativas puedan ausentarse



*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

por motivos de evaluaciones en el marco del ejercicio de su derecho a la educación. Así, en este extremo, la propuesta legislativa resulta técnicamente válida.

### **Sobre el reconocimiento del derecho a las horas extra en el caso de las modalidades formativas**

El derecho fundamental a la jornada de trabajo, de acuerdo con el diseño constitucional, tiene un alcance universal. En otros términos, este presenta un alcance universal para todos los trabajadores, sin ninguna distinción.

Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. [...]

Es en base a tal consideración que desde la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República se estima conveniente revisar el diseño normativo previsto en la Ley 28518 que garantiza el respeto a la jornada laboral en el caso de las modalidades formativas.

Al respecto, es importante empezar señalando que la finalidad de regular la jornada de trabajo se vincula directamente, de acuerdo a lo desarrollado por el Tribunal Constitucional<sup>3</sup>, con el derecho al descanso:

El artículo 25 de la Constitución establece que los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por ley o por convenio. A su turno, el artículo 2, inciso 22 de la Constitución, dispone que toda persona tenga derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso.

Es evidente que **el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable. Entonces, la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable.**

No obstante, el ordenamiento jurídico también reconoce que existe la posibilidad de exceder la jornada ordinaria, con independencia del régimen laboral. En tal

---

<sup>3</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 4635-2004-AA/TC, Fundamento Jurídico 18 y 20.



*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

sentido, el Tribunal Constitucional<sup>4</sup> define este supuesto como sobretiempo en los siguientes términos:

Se considera trabajo en sobretiempo **toda labor realizada en exceso de la jornada** ordinaria, diaria o semanal. Puede tratarse de labores realizadas antes de iniciada la jornada diaria o luego de finalizada esta. Comúnmente se denomina “horas extras”, aunque su nombre jurídico es trabajo en sobretiempo.

[...]

El trabajo en sobretiempo se genera desde el primer momento de labor efectiva luego de culminada la jornada ordinaria.

Ahora bien, esta estructura general tiene un correlato diferenciado para el régimen de modalidades formativas. Según este diseño, los límites a la jornada laboral en este supuesto resultan infranqueables. De acuerdo con el Decreto Supremo 003-2008-TR, la superación del máximo previsto genera la desnaturalización de las modalidades formativas, en base a la causal de fraude prevista en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley 28518:

Artículo 1.- Jornada máxima en las modalidades formativas reguladas por la Ley N 28518

Las personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por la Ley 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, **no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas** específicas establecidas en la referida Ley, **ni realizar horas extraordinarias. La vulneración de este derecho constituye un supuesto de fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley 28518.**

Nótese, además, que este supuesto de fraude<sup>5</sup> constituye un desarrollo reglamentario al supuesto previsto legalmente:

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:

[...]

---

<sup>4</sup> Ibid, Fundamento Jurídico 17.

<sup>5</sup> Al respecto, resulta importante señalar que la conceptualización de este supuesto como fraude es, sin duda, cuestionable. Desde la Teoría General del Derecho se señala que éste hecho consiste en el empleo de normas jurídicas para lograr una finalidad no prevista por el Derecho. Desde esta perspectiva, un caso de sobretiempo en las modalidades formativas no resulta subsumible en la estructura planteada para el fraude a la ley. Más aún cuando se carece de fundamentos jurídicos para no reconocer este derecho a los beneficiarios de este régimen laboral. Para un mayor desarrollo del concepto de fraude a la ley: Atienza, Manuel y Ruiz, Juan. (2000). *Ilícitos atípicos*. Madrid: Trotta.

*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

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

La aparente justificación de esta regulación, de acuerdo a los considerandos expuestos en el Decreto Supremo 003-2008-TR, se relaciona a *“numerosos casos de abuso en el número de horas en que los estudiantes universitarios en general, y los estudiantes de Derecho en particular, se ven forzados a realizar sus prácticas pre-profesionales”*. No obstante, en base a estas estas normas, se observa que el diseño previsto genera una consecuencia gravosa para ambos sujetos de la relación laboral. Por un lado, el empleador pasa a asumir mayores obligaciones patrimoniales con el nuevo trabajador. Por el otro, el beneficiario de la ley asume nuevos y mayores deberes laborales. Esta última consecuencia jurídica resulta más problemática si se considera la diferencia entre los límites a la jornada previstos para el régimen general y el de las modalidades formativas.

Así, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República estima conveniente modificar las reglas previstas para el régimen legal de jornada de trabajo en las modalidades formativas en los siguientes términos:

#### **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:

[...]

**En caso de superar los límites previstos en el presente artículo, la persona en formación mayor de edad tiene derecho al pago de jornada en sobretiempo conforme lo dispuesto en el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. En el caso de adolescentes, la jornada respeta los límites establecidos en el Código del Niño y del Adolescente, aprobado por Ley 27337 o norma que lo sustituya.”**

A partir de esta nueva regulación los beneficiarios de las modalidades formativas tendrán una mejor tutela jurídica ante un supuesto de sobretiempo. En concreto: (i) no asumirán mayores cargas laborales como consecuencia de la desnaturalización de su contrato; y (ii) recibirán una adecuada contraprestación por las labores realizadas fuera de su jornada laboral.

*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

Finalmente, resulta importante señalar que esta regulación no implica promover el trabajo en sobretiempo de los beneficiarios de las modalidades formativas, sino garantizar el pago de una contraprestación adecuada por su trabajo. Como se ha evidenciado, el trabajo de este grupo, fuera de la jornada de trabajo, no genera una ventaja económica en ellos. Además, implica una mayor responsabilidad laboral, la cual tiene el potencial de colisionar con otras responsabilidades -como pueden ser las educativas en los supuestos en los que interviene un centro de formación.

Por lo expuesto, la modificación normativa en cuestión permite garantizar el descanso de los beneficiarios de las modalidades formativas, así como el pago por la prestación de trabajo fuera de la jornada legal. Por ello, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República estima que, en este extremo, la propuesta normativa resulta técnicamente válida.

#### **IV.2 Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa**

Como se ha expuesto en el acápite anterior, las modificaciones propuestas se fundamentan en el respeto y efectivización de derechos de fuente constitucional y legal cuya exclusión, hoy vigente, carece de fundamento jurídico y en determinados supuestos suponen incluso una mayor gravosidad para un colectivo que encuentra problemas de inserción laboral. En ese sentido, la modificación normativa propuesta en el proyecto de ley 3559/2022-CR resulta necesaria, viable y oportuna.

La propuesta legislativa resulta necesaria toda vez que, de acuerdo con lo expuesto en los fundamentos de la modificación, las consecuencias jurídicas del trabajo en sobretiempo para este régimen laboral son muy gravosas y poco efectivas para garantizar el respeto de la jornada de trabajo. En ese sentido, reconocer el pago de horas extra resulta necesario y viable.

#### **IV.3 Análisis del marco normativo y efecto de la vigencia de la norma**

La norma propuesta no colisiona ni afecta el orden constitucional o legal vigente. Por el contrario, implica reconocer un derecho de fuente legal y reformar el

*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

régimen normativo de jornada laboral para los beneficiarios de las modalidades formativas, evitando, así, su precarización.

En ese sentido, se propone la modificación de los artículos 41, 42 y 44 de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, de acuerdo al cuadro que se detalla a continuación:

<b>Modificaciones al Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales</b>	
<b>Texto vigente</b>	<b>Propuesta de modificación</b>
<p>Artículo 41.- De las obligaciones de las personas en formación Son obligaciones de las personas en formación al suscribir el respectivo [...] 4. Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa.</p>	<p>Artículo 41.- Obligaciones de las personas en formación Son obligaciones de las personas en formación al suscribir el respectivo convenio con la empresa: [...] <b>5. Cumplir con presentar el permiso de inasistencia por motivo de exámenes parciales, finales o sus símiles, con cuarenta y ocho horas de anticipación.</b></p>
<p>Artículo 42.- De las obligaciones de la empresa Son obligaciones 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.</p>	<p>Artículo 42.- Obligaciones de la empresa Son obligaciones de la empresa: [...] <b>12. Otorgar permiso para que la persona en formación rinda sus exámenes parciales, finales o sus símiles.</b></p>
<p>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 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.</p>	<p>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: [...] <b>En caso de superar los límites previstos en el presente artículo, la persona en formación mayor de edad tiene derecho al pago de jornada en sobretiempo conforme lo dispuesto en el Decreto Legislativo 854, Ley</b></p>

Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.

	de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. En el caso de adolescentes, la jornada respeta los límites establecidos en el Código del Niño y del Adolescente, aprobado por Ley 27337 o norma que lo sustituya.
--	--

#### IV.4 Análisis de las opiniones e información solicitada

La Comisión de Trabajo, el 21 de noviembre de 2022, solicitó opinión a tres entidades y organizaciones, conforme al siguiente detalle:

Nº	Entidad	Nº oficio	Respuesta
1	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio No. 598-PL003559-2022-2023-P-CTSS-CR	<b>Viable con observación</b>
2	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP	Oficio No. 599-PL003559-2022-2023-P-CTSS-CR	<b>Viable con observación</b>
3	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	Oficio No. 600-PL003559-2022-2023-P-CTSS-CR	No

Cabe precisar que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social únicamente recibió la respuesta de las siguientes entidades:

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que mediante sus informes N° 0015-2023-MTPE/4/8 y N° 0463-2022-MTPE/3/19.1 señalan que el proyecto normativo es viable con observación pues se requiere precisar que será aplicable solo para aquellas modalidades en las que intervenga un centro de formación.
- En concreto, se señala que “*las incorporaciones propuestas se encuentran dentro del Capítulo VI Normas Comunes a las Modalidades Formativas de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, es decir, resultaría aplicable a todas las modalidades*”

*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

*formativas laborales reguladas por dicha norma, sin embargo, ello solo resultaría posible para aquellas donde intervenga un Centro de Formación Profesional que programa evaluaciones a sus estudiantes que son beneficiarios de una modalidad formativa laboral".*

#### **IV.5 Análisis costo beneficio**

La presente iniciativa legislativa tiene el objetivo de reconocer ciertos derechos laborales para los beneficiarios de las modalidades formativas regulados por la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. Conceptualmente, se pueden encontrar las siguientes ventajas:

##### **Ventajas:**

- Reconocimiento de derechos relativos al ejercicio del derecho a la educación y a la jornada de trabajo;
- Potencial mejora en los ingresos laborales;
- Mayor consumo privado

Respecto al análisis costo-beneficio, debemos considerar lo establecido por el Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, Ley 26889, aprobado mediante Decreto Supremo 007-2022-JUS que establece lo siguiente:

"Artículo 9.- Análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma  
9.1 El análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos es empleado para conocer en términos cuantitativos y/o cualitativos los efectos que tiene una propuesta normativa sobre diversas variables que afectan a los actores, la sociedad y el bienestar general, de tal forma que permite cuantificar los costos y beneficios, o en su defecto posibilidad apreciar analíticamente beneficios y costos no cuantificables. No se debe limitar al análisis de materias únicamente patrimoniales y/o presupuestales.

9.2 La necesidad de la norma debe estar debidamente justificada dada la naturaleza de los problemas existentes, los costos y beneficios probables de la aprobación y aplicación de la norma y los mecanismos alternativos que existan para solucionar dichos problemas.

*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

9.3 El análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma es obligatorio en todos los proyectos normativos, y en particular en aquellas de desarrollo constitucional, leyes orgánicas o de reformas del Estado; así como leyes que incidan en aspectos económicos, financieros, productivos o tributarios; y leyes relacionadas con política social y ambiental.

En este sentido, para estimar el análisis costo-beneficio de la presente propuesta se necesita contar con información estadística de este colectivo. Así, la prioridad de las referencias estadísticas es como sigue:

- 1) Registros administrativos nacionales
- 2) Encuestas nacionales
- 3) Estudios empíricos nacionales
- 4) Estudios empíricos internacionales
- 5) Artículos de opinión
- 6) Otros

Sobre el particular, conviene señalar que el último anuario estadístico del Ministerio de Trabajo, elaborado en base a la Planilla Electrónica del 2021, no cuenta con la información relativa a este colectivo. Sin embargo, los reportes años 2020 y 2019 sí muestran la cantidad de beneficiarios debidamente inscritos, los cuales ascienden a 39,060 y 57,178, respectivamente. En este sentido, se observa una cantidad significativa de principales beneficiados con la presente iniciativa legislativa.

## **V. CONCLUSIÓN**

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** del Proyecto de Ley 3559/2022-CR, con el siguiente **TEXTO SUSTITUTORIO**:



*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

## **LEY QUE MODIFICA LA LEY 28518, LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES, PARA OPTIMIZAR LOS DERECHOS LABORALES**

### **Artículo 1. Objeto**

La presente ley tiene por objeto reconocer el derecho a los permisos en los días de evaluaciones formativas y el derecho al pago de la jornada en sobretiempo para las personas en formación comprendidas en la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.

### **Artículo 2. Modificación de los artículos 41, 42 y 44 de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales**

Se modifican los artículos 41, 42 y 44 de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, con los siguientes textos:

#### **“Artículo 41. Obligaciones de las personas en formación**

Son obligaciones de las personas en formación al suscribir el respectivo convenio con la empresa:

[...]

**5. Cumplir con presentar el permiso de inasistencia por motivo de exámenes parciales, finales o sus símiles, con cuarenta y ocho horas de anticipación.**

#### **Artículo 42. Obligaciones de la empresa**

Son obligaciones de la empresa:

[...]

**12. Otorgar permiso para que la persona en formación rinda sus exámenes parciales, finales o sus símiles.**

*Predictamen recaído en el proyecto de ley 3559/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, para optimizar los derechos laborales.*

#### **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:

[...]

**En caso de superar los límites previstos en el presente artículo, la persona en formación mayor de edad tiene derecho al pago de jornada en sobretiempo conforme lo dispuesto en el Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. En el caso de adolescentes, la jornada respeta los límites establecidos en el Código del Niño y del Adolescente, aprobado por Ley 27337 o norma que lo sustituya."**

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

##### **ÚNICA. Adecuación de normas reglamentarias**

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de treinta días calendario contados desde su vigencia, adecúa la norma reglamentaria conforme a lo dispuesto en la presente ley.

Dese cuenta.

Sala de Comisión.

Lima, 16 de mayo de 2023.