

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

La Reivindicación de las Modalidades Formativas
Laborales

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Autor:

Maryori Brigitte Alburqueque Montes

Asesor:

Marisol Oliva Castro


Lima, 2022

Declaración jurada de autenticidad

Yo, OLIVA CASTRO, MARISOL, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesora del trabajo académico titulado, “La Reivindicación de las Modalidades Formativas Laborales”, una plataforma de Comunicación Digital Empresarial” de la autora ALBURQUEQUE MONTES, MARYORI BRIGGITTE, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 23%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 05/12/2022.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 01 de marzo de 2023

<u>OLIVA CASTRO, MARISOL</u>	
DNI: 70657020	Firma
ORCID	
https://orcid.org/0000-0002-1803-7544	

RESUMEN

Las modalidades formativas laborales conforme se encuentran regulada en la Ley N° 28518, constituye una de las figuras jurídica que el legislador excluyó del ámbito laboral, en atención a que está prevista para brindar formación y/o capacitación a los jóvenes y mayores de 45 años dentro de una empresa; no obstante, de la lectura integral de los artículos que comprende la citada norma y de la verificación de la ejecución de la prestación, se puede encontrar rasgos de laboralidad. En ese sentido, el presente estudio busca determinar si las modalidades formativas laborales pueden calificar relaciones laborales en la medida que se compruebe los tres elementos del contrato de trabajo (prestación personal, subordinación y remuneración), y en caso de configurarse el componente laboral, evaluar bajo qué régimen de contratación laboral le resulta aplicable: Régimen laboral general o régimen laboral especial, para sí, poder establecer una serie de recomendaciones que permitan un mejor acceso de empleo, protección y/o derechos laborales a los sujetos que se acogen a dicha figura jurídica.

Palabras clave

modalidades formativas laborales, derecho al trabajo, derechos y/o beneficios laborales, régimen laboral especial.

ABSTRACT

The labor training modalities, as regulated by Law No. 28518, constitute one of the legal figures that the legislator excluded from the labor scope, in view of the fact that it is intended to provide education and/or training to young people and people over 45 years of age within a company; however, from a comprehensive reading of the articles included in said law and from the verification of the execution of the service, it is possible to find evidence of labor characteristics. In this sense, this study seeks to determine whether the labor training modalities can qualify as labor relations to the extent that the three elements of the labor contract (personal service, subordination and remuneration) are verified, and if the labor component is configured, to evaluate under which labor contracting regime is applicable: General labor regime or special labor regime, in order to

establish a series of recommendations that allow better access to employment, protection and/or labor rights to the subjects that use such legal figure.

Keywords

Labor training modalities, right to work, labor rights and/or benefits, special labor regime.



INDICE

INTRODUCCIÓN	1
I. LA IDIOSINCRASIA DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES.....	2
I.1. La naturaleza jurídica de las Modalidades Formativas Laborales.....	2
I.2. La contravención de las Modalidades Formativas Laborales con el Derecho al Trabajo	11
II. Derechos y Beneficios de los trabajadores del régimen laboral general que resultan aplicables a los beneficiarios de las modalidades formativas.....	14
II.1. El derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario.....	15
II.2. Licencia por maternidad y paternidad	17
II.3. La Compensación por Tiempo de Servicio	21
II.4. Los Derechos Colectivos:	22
III. La Regulación de las Modalidades Formativas Laborales ¿Régimen Laboral Común o Régimen Laboral Especial?	24
III.1. ¿Qué son los regímenes laborales común o especial?.....	24
III.2. Criterios para determinar el régimen laboral especial:	25
III.3. Identificación del régimen laboral adjudicable a las Modalidades Formativas Laborales	27
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN.....	31
BIBLIOGRAFÍA.....	32

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, procederá a realizar una revisión y análisis de la normativa que regula las modalidades formativas; toda vez, que dichas modalidades en el plano fáctico se vienen configurando como prestaciones laborales y a su vez, se flexibiliza el carácter formativo, lo cual se corrobora con la jurisprudencia nacional, el Tribunal Constitucional y el Poder Judicial se vienen presentando procesos sobre desnaturalización de las modalidades formativas, específicamente en los casos de las practicas pre profesionales y profesionales (Exp. N° 02725-2011-PA/TC, 05247-2011-PA/TC, 02090-2014-PA/TC, la Casación N° 15296-2014-Arequipa, Casación N° 17286-2018-Del Santa y Exp. N° 17450-2018-0-1801-JR-LA-01), lo que implicaría una contradicción con la razón de ser de dicha figura jurídica. En ese sentido, conlleva a preguntarse sobre la verdadera naturaleza jurídica de los contratos formativo: ¿Constituyen las modalidades formativas relaciones jurídicas de naturaleza laboral? De ser así, ¿corresponden ser reguladas por la normativa correspondiente al régimen laboral general o requieren de una regulación especial?; a efectos de poder comprender si la Ley N° 28518 es una norma que ha quedado desfasada en el tiempo y las posibles consecuencias que estaría acarreado a la población juvenil; respuestas que se desarrollaran en los siguientes capítulos.

I. LA IDIOSINCRASIA DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

Ante la desconfiguración del contenido de las Modalidades Formativas Laborales en el plano de la realidad y, la contradicción que persiste con el objeto de la Ley N° 28518, norma que regula dicha figura jurídica, se procederá a realizar una reconstrucción de la citada norma a partir del sistema jurídico en su conjunto a efectos de demostrar que la naturaleza jurídica de la modalidad formativa no solo contempla el carácter formativo señalado por la ley, sino que recoge consigo rasgos de laboralidad, cuyo reconocimiento permitiría tutelar y garantizar la esencia y/o contenido del derecho laboral.

I.1. La naturaleza jurídica de las Modalidades Formativas Laborales:

En los años noventa, hubo reformas laborales que afectaron las relaciones laborales individuales y colectivas. Dentro de dichas reformas, se encuentran por ejemplo: la eliminación de la estabilidad laboral absoluta, cambios en la contratación de trabajadores, por cuanto se propició la creación de nuevas modalidades de contratación (contratos temporales); gran amplitud en los convenios de capacitación laboral; se restringió el ejercicio de la negociación a nivel de rama de actividad y se dio prioridad que se negocie a nivel de empresa; se limitó el poder de los sindicatos; ello trajo consigo la rotación del empleo, la precarización de las condiciones de trabajo, y la utilización indiscriminada de contratos flexibles. Bajo dicho contexto, y como un mecanismo de promover el acceso al trabajo, se expidió la Ley de Fomento de Empleo, Decreto Legislativo N° 728, que regulaba en un mismo cuerpo normativo sobre la capacitación para el trabajo y el contrato de trabajo. No obstante, en referencia a la “Capacitación para el Trabajo”, el legislador la excluyó de las relaciones laborales justificando que la finalidad de ésta es proporcionar a los jóvenes y estudiantes un nivel formativo en conocimiento y capacitación laboral para mejorar sus destrezas en la inserción laboral, situación que trajo consigo grandes ventajas al empleador, ya que no estaba obligado a reconocer derechos y/o beneficios sociales, regulados en la legislación laboral, a favor de ellos y se trataba de una contratación de jóvenes con menores costos laborales.

Posteriormente, la “capacitación laboral” fue regulada por el TUO del D.L N° 728, Ley de Formación y Promoción del Empleo – Decreto Supremo N° 002-97-TR,

donde la - “capacitación laboral” - se subdividió en “formación laboral juvenil” y “prácticas preprofesionales”, regulados en los artículos 7° y 16° de la citada norma legal, respectivamente, que indican lo siguiente:

Artículo 7°: “La Formación Laboral Juvenil tiene por objeto proporcionar a los jóvenes entre 16 y 25 años de edad, que no han culminado sus estudios escolares, o que habiéndolo hecho no siguen estudios técnicos o superiores, o que haciéndolo no los han concluido, los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una situación específica.”

Artículo 16°: “Las Prácticas Preprofesionales a cargo de las empresas y entidades (...) tienen por objeto brindar orientación y capacitación técnica y profesional a estudiantes y egresados de cualquier edad, de universidades e institutos superiores, así como de entidades públicas y privadas que brinden formación especializada o superior en las áreas que correspondan a su formación académica. (...)”

En ese sentido, de la normativa legal antes citada, se puede concluir que el objetivo de la formación laboral juvenil y las prácticas preprofesionales es proporcionar a los jóvenes sin estudios técnicos o superiores y a los estudiantes universitarios o técnicos, respectivamente, conocimientos teóricos-prácticos, capacitación técnica y/o profesional en un área determinada para su inserción laboral, esto es, el legislador dotó a estos instrumentos jurídicos de un valor, principalmente, formativo al carácter laboral de la relación; tendencia que se replicó con la Ley N° 28518 - Ley sobre Modalidades Formativas Laborales (en adelante “LMFL”), cuyo artículo 1° de la misma, indica lo siguiente: “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”, esto es, dentro de sus objetivos propicia la formación y capacitación laboral en los procesos productivos, pero sin hacer referencia alguna el carácter laboral del vínculo.

Sin embargo, al revisar la exposición de motivos de cada una de las normas, esto es: La Ley de Fomento de Empleo, la Ley de Formación y Promoción del Empleo y la Ley de Modalidades Formativas, se logra advertir que fueron

creadas en un contexto donde se propiciaron las políticas de fomento de empleo, cuya finalidad no solo buscaba la formación laboral sino mejorar la empleabilidad y la productividad laboral, lo que significa que su objetivo estuvo centrado, principalmente, en generar empleos para jóvenes que se encontraban en situación de desempleo y, por tanto, insertarlos en el mercado laboral. De este modo, a partir de ello, puede concluirse que esta situación conlleva la existencia de una relación laboral, por cuanto, no se puede concebir la creación de empleo sin reconocer un contrato de trabajo.

Ahora bien, con relación a la configuración jurídica de las modalidades formativas laborales, legislativamente, se ha establecido que solo se encuentran revestidas del elemento formativo. No obstante, un sector de la doctrina peruana cuestiona la exclusión legal de dicho instrumento jurídico en las relaciones laborales, ya que consideran que su conformación jurídica no es solo un componente formativo, sino que además contiene un componente laboral, al presenciarse los elementos característicos del contrato de trabajo, siendo ambos componentes de trascendental importancia. Al respecto, Arce sostiene que:

(...) no se puede negar el carácter personal que siempre tendrá el beneficiario ni tampoco se puede negar la dependencia jurídica la que está sometida en las modalidades formativas. Sobre todo, en lo que se refiere a este último elemento de laboralidad, el de la subordinación, hay que tener presente que el empresario es en última instancia quien dirige la ejecución del programa de actividades del beneficiario dentro de la empresa. (...). (2008, p.244).

Así también, Neves señala que en las Modalidades Formativas Laborales confluyen los elementos esenciales de la relación laboral, pese a que la ley le confiere un carácter formativo; sin embargo, indica que “[e]l factor formativo, por más que llegara a verificarse efectivamente, procurando un oficio a quien carecía de él, no es suficiente para sustraer una prestación personal, subordinada y remunerada del ámbito del Derecho del Trabajo” (2016, p.35).

En la misma línea, el profesor Boza expresa que las modalidades formativas laborales no tienen como finalidad única y exclusiva la formación y/o educación de los beneficiarios que suscriben los convenios, sino que en la misma hay

rasgos de laboralidad, ya que la persona en formación realiza una labor efectiva, recibe por la prestación personal de servicios una contraprestación que se materializa en dinero y está sujeto a la subordinación jurídica del empleador, que dentro del horario de trabajo el beneficiario ejecutará las labores encomendadas por su jefe inmediato y acatará las disposiciones internas que se rigen en el centro de trabajo. (2011, p.56-57).

Así también, existe otro sector de la doctrina que pese a reconocer la existencia de elementos para constituirse una relación laboral en las modalidades formativas, consideran que es una parte accesorio (con menor relevancia), por cuanto, la finalidad de las Modalidades Formativas es la capacitación y formación profesional de un grupo de personas que se sujetan a dichos instrumentos jurídicos para su posterior inserción al mundo laboral, por ende, su predominación es un componente formativo. En esa línea, Toyama y Ataca sostienen:

(...). En efecto, si bien varias modalidades podrían encajar dentro de un contrato de trabajo – específicamente capacitación laboral juvenil y reinserción laboral-.no se opta por dicha inclusión exclusivamente a la alta relevancia que se brinda a la formación y capacitación profesional, de modo tal que la prestación de servicios no obstante pueda reunir las tres características del contrato de trabajo (a saber: prestación personal, subordinación y remuneración), deviene en accesorio. (2006, p.181).

Asimismo, Cornejo sostiene que, si bien se aprecian los tres elementos del contrato de trabajo en los convenios formativos, la razón por el cual el legislador niega la relación laboral es por su carácter inminentemente formativo, cuyo grado de razonabilidad no se puede desconocer. Incluso reafirma dicha postura al indicar, a su vez, que “(...), se trata de un mecanismo de contratación no laboral que correctamente utilizado puede ser aprovechado por el sector empresarial para la capacitación personal calificado y no calificado con la intención de facilitar el ingreso al mercado laboral (...)” (Cornejo, 2011, p.149).

En atención a lo expuesto, no queda duda de que las modalidades formativas laborales tienen un componente formativo; sin embargo, corresponde verificar si también coexiste en ello el componente laboral, para lo cual se requiere evaluar

si se produce la concurrencia de los elementos de la relación laboral: a) la prestación personal efectiva, b) la subordinación, c) la remuneración.

Se define al primer elemento, “prestación personal efectiva”, el cual implica que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo para realizar de forma directa una prestación comprometida.

En cuanto al segundo elemento, (“subordinación”), se define como la relación jurídica entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el trabajador presta sus servicios bajo las órdenes del empleador (sujeción), y, aunado a ello, al empleador se le confiere la facultad de dirigir la actividad del trabajador (poder de dirección). Con relación a las manifestaciones del poder de dirección del empleador, estas se desprenden del artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante “LPCL”), el cual señala que el empleador tiene la facultad para fiscalizar (supervisar), dirigir (impartir instrucciones, dictar órdenes para la ejecución de la prestación) y sancionar al trabajador dentro de los límites de la razonabilidad.

Que, respecto a la facultad de dirigir del empleador, se tiene que ello comprende desde “impartir instrucciones, tanto de forma genérica, mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa (...), como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto (...)” (Neves, 2016, p.26).

Por último, sobre el tercer elemento, “la remuneración”, es la retribución que recibe el trabajador por la prestación efectiva dada al empleador, el cual sirve para la satisfacción de las necesidades primaria del trabajador.

Dicho lo anterior, a partir de la LMFL, se logra advertir que los sujetos que suscriben convenios formativos con los empresarios no solo adquieren conocimiento y - formación laboral - en diversas áreas del centro de trabajo, sino que para adquirir tal formación laboral, llevan a cabo funciones laborales propias de la actividad productiva, esto es, realizan un trabajo efectivo a favor de la empresa, constituyéndose el primer elemento de la relación laboral: “prestación personal de servicios”.

Asimismo, el beneficiario ofrece la prestación de sus servicios a un tercero (realiza un trabajo por cuenta ajena), lo que implica la sujeción por parte del beneficiario y el otorgamiento del poder de dirección al tercero. Esto último se refleja en las órdenes que brinda el jefe inmediato al beneficiario para que sean ejecutadas, las cuales están supeditadas a la supervisión. Adicional a ello, el beneficiario al prestar sus servicios dentro del centro de trabajo se encuentra sometido a una jornada laboral, un control en el horario de ingreso y salida, entre otros. En efecto, el beneficiario se encuentra obligado a lo siguiente: “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. 4. Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa.”, de conformidad con el artículo 41° de la Ley N° 28518. Ello guarda relación con el concepto de subordinación contemplado en el artículo 9° de la LPCL¹, por cuanto, el empleador ejerce su poder de dirección en dos situaciones: a) Al dar instrucciones específicas a los beneficiarios para la ejecución de una actividad en concreto y b) Al someter a los beneficiarios a las normas internas del centro del trabajo, que es aplicado para los trabajadores ordinarios. Esto último permite inferir que se está equiparando dos categorías como iguales (beneficiario – trabajador), configurándose el elemento de subordinación de la relación laboral en las modalidades formativas laborales.

Compartiendo esa línea, los profesores Canessa & Mendoza han señalado que es verificable en los hechos que los sujetos beneficiarios que se vinculan con el empresario están insertos definitivamente en la facultad de dirección del empresario, por lo que es viable su regulación laboral (2020, p.26)

Finalmente, conforme al artículo 42° de la LMFL, la empresa se encuentra obligada a otorgar a los beneficiarios una “subvención económica” mensual, que no es otra cosa que la retribución económica por la prestación de sus servicios pagado periódicamente y en un monto fijo, constituyéndose el tercer elemento de la relación laboral.

¹ Artículo 9° del D.S N° 003-97-TR: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.”

Así también, se desprende de la Primera Disposición Complementaria de la LMFL que los derechos y obligaciones de los sujetos beneficiarios y de la empresa se interpretan con los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, "OIT"), siendo este último un organismo especializado en conocer asuntos vinculados al trabajo y las relaciones laborales, por tanto, la citada ley, al remitirse los Convenios de la OIT está reconociendo el carácter laboral de las modalidades formativas laborales.

Aunado a lo anterior, el elemento laboral de las modalidades formativas laborales, también se desprende con la dación de la Ley N° 31396, publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha 18 de enero de 2022, en la cual se abre un camino para reconocer rasgos de laboralidad en dicha figura jurídica, al establecer, en el artículo 3° del citado cuerpo normativo, que se procede al reconocimiento de la práctica pre profesional y práctica profesional como experiencia laboral -, siendo esto último el equivalente al tiempo laborado bajo un contrato de trabajo.

Con mayor énfasis, el Anteproyecto del Código de Trabajo, recogido en la Resolución Ministerial N° 092-2022-TR, publicada el 13 de abril de 2022, pretende cambiar de paradigma en lo concerniente a la relación jurídica de las modalidades formativas, al subsumirla en el concepto de relación laboral, conforme se puede advertir del artículo 75° del citado cuerpo normativo, que establece lo siguiente: "Las modalidades formativas son tipos especiales de contratos de trabajo que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional, en entorno reales de trabajo.". Es decir, se concibe que su naturaleza jurídica es dual con componente formativo y laboral, por lo que no se desconoce este último.

Que, habiéndose concluido que, desde la perspectiva global, las modalidades formativas laborales también tienen un componente laboral, corresponde verificar, a continuación, si ello aplica en todos los tipos de modalidades formativas laborales que regula la LMFL.

i) Del Aprendizaje:

- **Con Predominio en la Empresa:** De la lectura integral de los artículos 5° al 11° de la LMFL, se aprecia que el aprendiz realiza su aprendizaje

práctico mediante la ejecución de tareas productivas en la empresa, debiendo considerar los programas que definen los Centros de Formación Profesional. De ello se colige que, si bien las funciones a desempeñar por el beneficiario se encuentran delimitadas, no es menos cierto, que el beneficiario realiza una labor efectiva en el interior de la empresa y que tales labores son supervisadas por el empleador, lo cual trae consigo que ambas partes tengan una ventaja patrimonial: el beneficiario recibe una retribución económica y la empresa obtiene utilidades por su trabajo.

- **Prácticas preprofesionales**: Que, el artículo 12° de la LMFL indica: “Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo. (...)” (subrayado agregado), y en cuanto a su tiempo de duración no se establece plazo máximo. De ello se infiere, que el practicante materializa sus conocimientos teóricos en la ejecución de labores designadas por el empleador, esto es, en las mismas condiciones y funciones que un trabajador ordinario realiza en la unidad productiva; - y, a cambio de ello, recibe una retribución económica.

ii) **Prácticas Profesionales**: El artículo 13° de la LMFL indica que las prácticas profesionales: “[e]s la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo. (...)” (subrayado agregado). De ello se desprende, que es la modalidad que más se aleja de la exclusividad de la finalidad formativa, por cuanto, el beneficiario ya cuenta previamente con una base y/o formación, y lo que busca es poner en práctica todos esos conocimientos adquiridos. En consecuencia, se está ante una inminente relación laboral, ya que el empresario se sirve de la fuerza de trabajo del beneficiario para sus actividades económicas y, a cambio, le otorga una retribución económica. En esa línea, Arce considera:

No hay duda de que el convenio de práctica profesional es un contrato de trabajo. Y, es más, un contrato de trabajo que utiliza la formación del individuo casi como un pretexto (...). Primero, supone un campo

privilegiado para que el empleador escoja sus próximos trabajadores. (...). Segundo, es básicamente una fórmula de fomento de empleo (...). (2007, p.175)

iii) Capacitación Laboral Juvenil: El artículo 15° de la LMFL establece que esta modalidad se encuentra regulada para aquellos jóvenes entre 16 y 23 años que no han culminado su educación básica o habiéndola culminado no siguen estudios universitarios y/o técnicos, por lo que el Estado pretende que, a través de ésta, los jóvenes accedan a un empleo, por lo que su formación se realiza en los procesos productivos de la empresa. Para Toyama, la capacitación laboral juvenil tiene como objeto:

promover la contratación de personas que no tienen alguna formación superior con la finalidad de que puedan capacitarse en una ocupación específica que no requiere de conocimientos universitarios, para luego ser contratados mediante un contrato de trabajo en un cargo donde puedan desarrollar y ejecutar los conocimientos adquiridos en la formación. (2015, p.107)

De ello se infiere - que la empresa es la encargada de la formación del joven beneficiario, para lo cual planifica y controla las tareas que realizará el joven en el proceso productivo, y el joven, a su vez, presta sus servicios en la actividad económica, recibiendo a cambio una subvención.

iv) Reinserción Laboral: Conforme a los artículos 30° y 31° de la LMFL, este tipo de modalidad busca reinsertar en el mercado laboral aquellos trabajadores entre 45 y 65 años que se encuentran en situación de desempleo, esto es, se trata de un colectivo que ha tenido experiencia laboral, empero, por un período prolongado se encontraron en inactividad y por la edad que ostenta les resulta difícil conseguir un empleo. De ello se colige, que “la finalidad de dicha modalidad es mejorar la empleabilidad” (Pasco, Sf, p.475), lo cual basta que se potencialice y/o actualice los conocimientos y habilidades del citado colectivo mientras desempeña sus labores en el centro de trabajo; toda vez, que más que dotarlo de un nivel formativo, lo que se busca principalmente es que se reincorpore al mercado de trabajo, y obtenido ello, dicho personal se encargará de ejecutar las tareas productivas que fueron planificadas y programadas por el empleador, a

cambio de recibir una retribución económica y actualización práctica, por lo que se deduce el carácter laboral.

v) **Pasantía**: De la lectura integral de los artículos 23° al 28 de la LMFL, se desprende que las pasantías en la empresa o de docentes, si bien persiguen un objeto formativo, durante ese período de formación cumplen tareas productivas de las empresas, conforme a su reglamentación y normatividad interna, lo que generan utilidades patrimoniales al empresario, implicando la existencia de una relación laboral.

En ese sentido, a partir de lo previamente detallado se puede concluir que la naturaleza jurídica de las modalidades formativas laborales es dualista, compuesta por el elemento formativo y el elemento laboral, sin predominancia del uno sobre el otro, y que dicho reconocimiento coloca en mejor protección laboral a los jóvenes, por cuanto, accederán a ciertas garantías constitucionales y beneficios laborales en su condición de trabajadores, así como dará acceso al primer empleo juvenil.

I.2. La contravención de las Modalidades Formativas Laborales con el Derecho al Trabajo:

El trabajo es entendido como la “base de bienestar social y medio de realización de la persona”², por cuanto, contribuye a generar riqueza y permite el desarrollo de la persona en todos los ámbitos de su vida. Para lograr comprender el derecho al trabajo se debe realizar una interpretación sistemática del inciso 2) del artículo 15°, el artículo 22° y el artículo 23° de la Constitución Política del Perú de 1993 (en adelante, la Constitución)³ con las normas internacionales que han sido ratificadas por el Perú que regulan sobre tal derecho, como es la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁴, ratificada por el Perú el 9 de

² Artículo 22° de la Constitución Política del Perú: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”

³ Inciso 2) del Artículo 15° de la Constitución Política del Perú: “A trabajar libremente conforme a ley.”
Artículo 23° de la Constitución Política del Perú: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin libre consentimiento.”

⁴: Artículo 23° de DUDH: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a

diciembre de 1959 a través de la Resolución Legislativa N°13282, y por otro lado, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – “Protocolo San Salvador”⁵, ratificado por el Perú el 17 de noviembre de 1988, los cuales al ser vinculantes al Estado Peruano forman parte del derecho nacional, ello en virtud del artículo 55° y de la Cuarta Disposición Final y Transitoria del Perú de la Constitución Política del Perú⁶.

Ahora bien, los citados instrumentos jurídicos recogen dos conceptos entrelazados entre sí: el derecho a la libertad de trabajo ⁷y el derecho al trabajo ⁸propiamente dicho. El primero está referido a la libre decisión de una persona de ejercer o no una actividad profesional u ocupacional, ya sea que trabaje de forma autónoma o subordinada, así como cambiar de trabajo y renunciar a su empleo. Y complementando ello, el segundo está referido al *derecho de acceso a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido sino por causa justa*.

- *El derecho de acceso a un puesto de trabajo*: Desde la perspectiva del derecho subjetivo, está referido al derecho de toda persona a acceder a un empleo, el cual comprende la postulación a un puesto de trabajo en concreto y la obtención de estos, previamente cumpliendo ciertos requisitos y condiciones establecidas por el empleador, los cuales no deben contener elementos de discriminación laboral (Landa, 2017, p.149-150). Por su parte, desde la perspectiva del derecho objetivo, es el deber del Estado de proponer, fomentar políticas y programas de empleo dentro de sus posibilidades y de forma progresiva (Castillo, 2004, p.8), cuyo sustento

condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. (...).”,

⁵ Artículo 6°: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. (...)”

⁶ Artículo 55° de la Constitución Política del Perú: “Los Tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional.”

Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú: “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias y ratificados por el Perú.

⁷ Fundamento 4, STC N° 02425-2007-PA/TC: “El contenido de la libertad de trabajo puede ser entendido como la facultad de ejercer toda actividad que tenga como finalidad el sustento vital de la persona, siempre que esta realice una labor racionalmente aceptada por la moral y la salud pública y con el permiso del ente llamado por la ley a ejercer el control correspondiente.

⁸ Artículo 22° de la Constitución Política del Perú: “El trabajo es un deber y un derecho. (...)”

constitucional se encuentra regulado por el artículo 23° de la Constitución - el cual implica que una de las formas que tiene el Estado para promover el empleo es a través de la legislación laboral; sin embargo, por regla general no crea puestos de trabajo, dado que tal función le corresponde al sector privado, al encontrarnos regidos por una economía social de mercado. Por tanto, son los privados, de distintas formas, que generan puestos de trabajo; siendo que crean empresas, emprenden actividades económicas, y con ello, surge la contratación de personal. Ello guarda relación, con lo señalado por el profesor Blancas que sostiene que “[e]l Estado su única función es estimular al sector privado, mediante políticas económicas adecuadas para que incremente su inversión, lo que habrá de traducirse en la expansión de la oferta del empleo.” (2003, p.287).

- *El derecho a no ser despedido sin causa justa:* Tal derecho laboral se encuentra reconocido en el artículo 27° de la Constitución, que establece una proscripción contra el despido arbitrario e injustificado del empleador sin causa justa y comprobada en los supuestos contemplados en la ley, referidos a la falta de capacidad y/o conducta del trabajador, conforme al artículo 22° de la LPCL.

Considerando el acápite anterior, ha quedado fijado que, en la realidad de los hechos se ha acreditado que la naturaleza jurídica de las modalidades formativas laborales tiene un componente laboral en virtud de la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo; y la importancia del mismo permite que los beneficiarios puedan acceder a un primer empleo, el cual “constituye una ocasión de autonomía, y en muchos casos escapar de la pobreza (...)” (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,2005, p.6); no obstante, desde la óptica legal, el legislador sigue calificando a dicha figura jurídica como una relación no laboral, obstaculizando, que los beneficiarios se incorporen al mercado laboral y puedan conservar su empleo.

Esta postura adoptada por el legislador de excluirlos del tratamiento laboral no permite que el Estado pueda cumplir con sus obligaciones referida a fomentar y/o promover políticas de empleabilidad para este grupo colectivo vulnerable, lo

que conlleva a que en los hechos no se pueda paliar la tasa de desempleo en la que se encuentra inmerso dichos sujetos; todo lo contrario, los subsume a la precariedad laboral.

Asimismo, la obligación estatal de formular políticas dirigidas a que las personas accedan a un puesto de trabajo no debe vulnerar el principio de no regresividad de los derechos sociales – dentro de los cuales está el derecho al trabajo –, esto es - que las medidas a adoptarse no empeoren o coloquen en una situación perjudicial al trabajador.

Se puede inferir que la finalidad del legislador al optar por no reconocerle el carácter laboral a su situación jurídica es para reducir los costos laborales y hacer atractiva la ley para que el empresario proceda a la contratación de este colectivo. Esta decisión política ha habilitado que el empleador haciendo mal uso de estos instrumentos jurídicos, precarice el trabajo, ya que abarata la mano de obra - toda vez – que los sujetos beneficiarios no ostentarán la condición de trabajador, y, por ende, no existirá la obligación de pago de los beneficios sociales y otros derechos que le son inherentes por tener tal condición como es la protección contra el despido arbitrario; por consiguiente, se podrá advertir que la LMFL coloca en situación perjudicial a los sujetos beneficiarios que se acogen a tales modalidades formativas laborales.

Que, siendo así excluir el elemento laboral en la naturaleza jurídica de las modalidades formativas laborales colisiona con el Derecho al Trabajo, el cual tiene un reconocimiento constitucional.

II. DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL GENERAL QUE RESULTAN APLICABLES A LOS BENEFICIARIOS DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS.

Que, al reconocerse la existencia de un componente laboral en las modalidades formativas laborales, los beneficiarios de estas tienen la condición de trabajadores, por lo que se encuentran protegidos por la legislación laboral; en ese sentido, si bien el régimen laboral general regula los derechos y beneficios de los trabajadores ordinarios, corresponde identificar cuáles de ellos resultan

extensibles a los beneficiarios considerando su especial situación. Para ello, se debe considerar aquellos derechos laborales constitucionalmente establecidos en la Constitución Política del Perú, que son el piso mínimo del Derecho del Trabajo y aquellos beneficios laborales que trascienden del ámbito del trabajo al encontrarse vinculado más a la persona y a la familia.

II.1. El derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario:

Este derecho guarda intrínseca relación con la estabilidad laboral de salida, por cuanto, se ubica en el momento de la extinción laboral (Canessa, 2017, p.148). Al respecto, la estabilidad laboral de salida implica la conservación del puesto de trabajo salvo que exista una causa objetiva que faculte al empleador para dar por finalizada la relación laboral. En consecuencia, el derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27° de la Constitución y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – “Protocolo San Salvador”⁹, se activa como una garantía que tiene el trabajador frente a los despidos arbitrarios o injustificados, y forma parte del contenido constitucional del Derecho al Trabajo.

Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia de fecha 31 de agosto de 2017, referido al caso “Lagos del Campo Vs Perú”, precisó sobre los alcances del contenido de la estabilidad laboral:

“150. La estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda

⁹ Inciso d) del Artículo 7° del Protocolo de San Salvador: “Los Estados Parte en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones (...): d). La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, (...) y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional (...)”

recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.”

En esa misma línea, Blanca sostiene que:

“(…), cuando el despido se realiza sin invocar una causa, como mero ejercicio de una facultad *ad nutum* del empleador, tal hecho vulnera directamente el derecho al trabajo, cuyo contenido esencial se traduce en el principio de causalidad del despido, y deviene en un despido lesivo de derechos fundamentales, susceptible de ser protegido mediante las acciones de garantía constitucionales.” (2003, p.166)

Cabe indicar que la protección contra el despido arbitrario es un derecho constitucional de configuración legal¹⁰, por cuanto los alcances referidos a las “medidas de protección adecuadas” van a ser desarrollado por ley. Ahora bien, mediante el artículo 34° de la LPCL se establece la forma de protección contra el despido arbitrario, indicando que solo procede el pago de la indemnización a favor del trabajador. De ello se colige, que se adoptó una medida resarcitoria a través de una compensación económica; sin embargo, no evita que se efectivice el despido arbitrario. Ante ello, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00976-2001-AA/TC, ha señalado que resulta compatible con el artículo 27° de la Constitución, incluir la medida restitutoria referida a la readmisión del empleo solo en los casos que la pretensión esté referida al despido nulo, despido incausado y despido fraudulento; por consiguiente, en la misma sentencia en el fundamento 16, concluye lo siguiente: “El Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso.”, siendo dicho pronunciamiento el que se viene aplicando en la actualidad.

¹⁰ STC N° 01124-2001-AA/TC, fundamento 12: “Cuando el artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará “adecuada protección frente al despido arbitrario”, debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional. Una opción interpretativa diferente sólo conduciría a vaciar de contenido el mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría constitucionalmente inadmisibles.”

De lo expuesto, a la luz de las normas constitucionales (provenientes de la Constitución y las normas internacionales) y, - las normas legales (LPCL), se aprecia que la protección adecuada al trabajador a no ser despedido sin causa justa resulta aplicable a todos los trabajadores sin distinción alguna, ya que la normativa solo hace referencia al término “trabajadores” en sentido general, entendiéndose por aquellos que tienen una relación laboral, sin hacer exclusiones de ninguna índole. De este modo, atendiendo a que se ha reconocido que las modalidades formativas laborales tienen un componente laboral, implica que los sujetos beneficiarios tienen la condición de trabajadores, en consecuencia, corresponde reconocerle tal derecho a efectos de resguardar el derecho a la conservación del puesto de trabajo ante la discrecionalidad arbitraria del empleador de finalizar el vínculo laboral, caso contrario, con este derecho se estaría vaciando el contenido constitucional del derecho al trabajo.

II.2. Licencia por maternidad y paternidad:

La protección de la maternidad ha sido merecedora de especial atención por parte del Estado y de la Comunidad Internacional, dado que las mujeres trabajadoras presentan un periodo vulnerable en el embarazo y la lactancia, que puede poner en peligro la salud y bienestar de la madre e hijo, así como la familia, y, por otro lado, presentan dificultades para acceder o conservar un puesto de trabajo. En esa línea, el Tribunal Constitucional señaló en la STC N° 04154-2016-AA/TC, fundamento 5, lo siguiente: “la licencia por maternidad es un derecho vinculado a otros derechos expresamente reconocidos, que adquiere especial relevancia debido a los diversos principios que la Constitución prevé respecto al trato preferente hacia la madre, la madre trabajadora y la familia”¹¹. Asimismo, la maternidad y el trabajo son dos aspectos de la vida de la mujer que no pueden ser considerados incompatibles, sino que ambos coadyuvan al sostenimiento y desarrollo de la economía nacional, así como al proyecto de vida de la mujer.

Tal es el grado de protección a favor de la madre gestante, que la OIT ha expedido tres convenios para su protección, los cuales son los Convenios 3, 103 y 183, y,- si bien el Perú solo ha ratificado el Convenio 183¹² referido a la

¹¹ Artículos 2° (1), 4°, 6°, 7° y 23° de la Constitución y el artículo 24.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño

¹² Ratificado por el Perú el 09 de mayo de 2016

protección de la maternidad, no es menos cierto, que desde los años noventa, se ha venido desarrollando una serie de normas laborales que otorgan las garantías adecuadas para que la gestante lleve a término el embarazo, su recuperación y la protección del recién nacido, así como la regulación del derecho a la lactancia. En razón a ello, se emitió la Ley N° 26644 – Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha 27 de junio de 1996, siendo su última modificatoria la Ley N° 30792, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha 15 de junio de 2018, en la cual se reconoce el derecho de las trabajadoras en período de gestación a gozar de 49 días de descanso pre natal y 49 días de descanso post natal.

Asimismo, mediante la Ley N° 27240 – Ley que otorga permiso por lactancia materna, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha 23 de diciembre de 1999, cuya última modificatoria se dio con la Ley N° 28731, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha 13 de mayo de 2016, que dispuso que las madres gestantes al finalizar el goce de los descansos postnatales adquiridos, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que el hijo cumpla el primer año de edad.

Actualmente, mediante Decreto Supremo N° 013-2019-TR, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha 12 de agosto de 2019, se reglamenta el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas de la Ley N° 26790, en el cual se regula que las prestaciones económicas por maternidad son asumidas directamente por EsSalud o por la entidad empleadora con cargo a ser reembolsada por EsSalud.

Ahora bien, en cuanto a los montos de los subsidios por maternidad y lactancia, el artículo 32° de la misma, indica:

- “32.1. Los montos de las prestaciones económicas son de dos tipos: 1. Montos variables: a. Incapacidad Temporal para el Trabajo y Maternidad: cuyo cálculo se da en función al promedio diario de remuneración por los días de incapacidad para trabajar o licencia por maternidad. (...). 2. Montos fijos: Lactancia: es un monto fijo indivisible. (...)”

De lo expuesto, queda claro que el derecho de la trabajadora a la licencia de maternidad y lactancia nace en virtud de que la madre gestante tiene un nivel de protección especial, que requiere de la intervención inmediata del Estado para el otorgamiento de las garantías adecuadas a dicho grupo vulnerable. Ahora bien, para aplicar tales derechos y beneficios se requiere tener la condición de trabajadora.

En el presente caso, las mujeres que participan en los contratos formativos, en su mayoría son jóvenes estudiantes que oscilan entre los 16 a 30 años, cuya probabilidad de embarazo es más alta que en otras edades, según los indicadores de la población femenina en edad reproductiva del año 2021 elaborado por el INEI¹³; y siendo que, se ha acreditado la existencia de un componente laboral en las modalidades formativas laborales, tales jóvenes o estudiantes universitarios y/o técnico cuentan con la condición de trabajadoras, por lo que resulta viable hacerles extensible la licencia por maternidad y lactancia.

En ese sentido, cabe preguntarse, lo siguiente: **¿Cuánto deben equivaler las prestaciones económicas por el subsidio de la maternidad y lactancia para las beneficiarias de las modalidades formativas laborales?** Sobre el particular, resulta propicio que se mantenga el mismo cálculo del subsidio por licencia de maternidad que se otorga a las trabajadoras del régimen laboral común, esto es, en función al promedio diario de la remuneración que perciben por los días de licencia por maternidad, dado que las citadas beneficiarias se encuentran en las mismas condiciones al momento de la gestación y no existe una causa objetiva que justifique la diferenciación.

No obstante, con referencia al subsidio por lactancia que es un monto fijo, si considero pertinente que se efectúe un pago proporcional en función a los días trabajados; atendiendo que los sujetos beneficiarios de las modalidades formativas laborales no trabajan una jornada laboral completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales, así como están en calidad de formación.

¹³ “La edad promedio de las mujeres para quedar en gestación oscila entre los 20 a 29 años.”

Por otro lado, en lo que respecta a la licencia por paternidad, para los autores Martí Ignacio y Chinchilla María Nuria (2002), esta licencia “nace de la necesidad de fomentar el incluir al varón en la atención de los hijos y en una división igualitaria de las obligaciones domésticas” (como se citó en Kriete Urrichi, 2021, p.155). Asimismo, dicho derecho se encuentra intrínsecamente vinculado con el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, referido a que la responsabilidad familiar recae tanto en la mujer y el varón por lo que debe ser compartida a efectos que tengan un mejor desempeño en el ámbito familiar y profesional.

Para la OIT, la licencia por paternidad consiste en otorgar un período de tiempo al padre producido el nacimiento del bebé, para que pueda brindar atención inmediata a la madre e hijo, ya que su participación contribuye a generar lazos con los hijos y asumir responsabilidades familiares que no solo es de exclusividad de la mujer. (2014, p.7)

Así también, se tiene que el Convenio 156 de la OIT – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por el Perú desde el 16 de junio de 1986, establecía los primeros lineamientos sobre la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras, debiendo el Estado crear políticas nacionales que permitan que los trabajadores cooperen en la distribución de la responsabilidad con los hijos sin que ello afecte el desempeño en su empleo o entre en conflicto con las responsabilidades profesionales. En concordancia con ello, se realizó la Conferencia Internacional de Trabajo del 2009 que emitió:

la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente (...) que instaba a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia por paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen. (OIT, 2014, p.8)

En dicha dirección, el Estado Peruano emitió la Ley N° 29409 publicado en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha 20 de setiembre de 2009, en la cual se concede el derecho a la licencia remunerada por paternidad por cuatro días hábiles consecutivos a los trabajadores de la actividad pública o privada, a fin que contribuya al fortalecimiento de la familia, el mismo que fue modificado por la Ley N° 30807, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha 5 de julio de 2018, en la cual se otorga la licencia por paternidad remunerada por un plazo de diez días calendarios consecutivos al alumbramiento y en casos especiales hasta treinta días calendarios.

Con relación al pago de la licencia por paternidad, resulta propicio que se aplique lo establecido en el artículo 4° del D.S N° 014-2010-TR, referido a que los trabajadores se le abonará por dicho concepto, la remuneración que le hubiera correspondido percibir por los días que dure la citada licencia; ya que no existe una causa objetiva que justifique la diferenciación con los beneficiarios.

II.3. La Compensación por Tiempo de Servicio:

Es un beneficio social que cubre las contingencias del desempleo que padece un trabajador por haber cesado el vínculo laboral y contribuye con la subsistencia de él y de su familia, cuya regulación se encuentra establecida en el Decreto Supremo N° 001-97-TR, TUO de la Ley de Compensación de Tiempo de Servicio, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha 01 de marzo de 1997.

Al respecto, Toyama define el citado concepto como “un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.” (2003, p.381).

De ello se colige, que la importancia del beneficio social de la Compensación por Tiempo de Servicios radica en su carácter previsor, ya que le hace frente a un estado de necesidad (pérdida del empleo) que se le presenta al trabajador; por consiguiente, se infiere que ningún trabajador - independientemente del régimen laboral al que pertenezcan – puede ser excluido de percibir tal beneficio, por cuanto, pone en peligro la subsistencia del trabajador y su familia, ya que el trabajador deja de percibir su remuneración mensual la cual es el sustento económico para él y su familia. En ese sentido, resulta lógico que los

beneficiarios sujetos a las modalidades formativas puedan acceder a este beneficio social, ya que, al tener, en los hechos, la condición de trabajadores, sufren las consecuencias de la extinción del vínculo laboral.

II.4. Los Derechos Colectivos:

La libertad sindical ha sido pionera en el mundo internacional de los derechos humanos, y forma parte de las cinco categorías de derechos humanos laborales reconocidos por la OIT, tan es así que la libertad sindical tiene el primer convenio internacional dedicado íntegramente a ello (Convenio 87 - Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del Derecho de Sindicación). En efecto, se trata de uno de los derechos más importantes del derecho al trabajo, porque la libertad sindical es un derecho que permite lograr acceder a otros.

Ahora bien, el Convenio 87 de la OIT, fue ratificado por el Estado Peruano el 2 de marzo de 1960, por lo que se incorpora al ordenamiento interno aplicando el artículo 55° de la Constitución, que señala que los tratados sobre derechos humanos ratificados por el Perú son normas obligatorias dentro nuestro Estado, y el rango constitucional se lo otorga el artículo 3° de la Constitución Política del Perú, por cuanto, da apertura a nuevos derechos que se fundan en principios fundamentales del ordenamiento constitucional y evidentemente los tratados internacionales de derechos humanos están vinculados con ellos; por consiguiente, el Convenio 87 pasa a formar parte del bloque de constitucionalidad.

Con relación a la titularidad de la libertad sindical hay dos dimensiones: individual y colectiva. La titularidad individual es ejercida por los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales y la titularidad colectiva es ejercida por las organizaciones sindicales que buscan equilibrar las relaciones de poder con el empleador.

En cuanto a la libertad sindical individual: Villavicencio señala que “está constituido por todos aquellos derechos de los trabajadores a constituir y afiliarse a las organizaciones sindicales que estimen convenientes, sin autorización previa y en total libertad, así como desarrollar actividad sindical, y a no, incorporarse o retirarse libremente de las organizaciones sindicales.” (2010, p.95).

Ahora bien, con relación a quiénes son titulares del derecho a la libertad sindical individual positiva, el artículo 28° de la Constitución no lo define, ya que solo hace mención que se reconoce el derecho de sindicación; sin embargo, ante la ausencia de una norma que regule la titularidad del citado derecho, se debe recurrir al Convenio 87 de la OIT que sí lo define:

“Artículo 2°. - **Los trabajadores** y los empleadores, **sin ninguna distinción** y sin autorización previa, **tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes**, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.” (Resaltado en negrita agregado)

De ello se desprende- que cualquier trabajador, sin distinción alguna, puede afiliarse y constituir una organización sindical, siendo la única limitación lo que se plasme en el estatuto; ello significa que a los beneficiarios que se encuentran sujetos a las modalidades formativas laborales, les resulta aplicable lo estipulado en el artículo 2° del Convenio 87, por cuanto, se reconoce que en las modalidades formativas concurren los tres elementos del contrato de trabajo, y por ende, tales beneficiarios están comprendidos dentro de lo que conoce como trabajo subordinado. Por tanto, si se les reconoce el derecho de sindicación, en consecuencia, también les son aplicables la negociación colectiva y la huelga, ya que estos últimos conforman la Libertad Sindical.

Finalmente debe señalarse que el reconocimiento de estos derechos y beneficios en favor de los sujetos beneficiarios de las modalidades formativas laborales constituyen un piso mínimo creado por la Constitución y por las normas internacionales, los cuales no deben ser desconocidos en aras del principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Aunado a ello, otro motivo para hacer extensible tales derechos y beneficios que se otorga a los trabajadores del régimen laboral común, deviene en que, la LMFL ya se regulan derechos y beneficios pertenecientes al citado régimen, como son: el otorgamiento de una subvención adicional semestralmente, descanso semanal y feriados no laborables remunerados, el pago de una subvención económica, vacaciones, cobertura contra los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o un seguro privado, afiliación al SNP o SPP.

III. LA REGULACIÓN DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES ¿RÉGIMEN LABORAL COMÚN O RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL?

Que, habiéndose determinado que la naturaleza jurídica de las modalidades formativas laborales no solo es formativa, sino que alberga también el componente laboral, resulta necesario establecer bajo qué “régimen laboral”¹⁴ se regula dicha relación laboral.

III.1. ¿Qué son los regímenes laborales común o especial?:

Al respecto, se tiene que dentro del régimen laboral de la actividad privada encontramos al régimen laboral común, los regímenes especiales y los contratos modales, respectivamente.

Ahora bien, se entiende por régimen laboral común aquella que constituye el marco jurídico del trabajo típico: “trabajo humano productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado” (Neves, 2011, p.9). Que, si bien en el Perú no hay una norma codificadora como una “Ley General del Trabajo” o “Código del Trabajo”, se toma como un marco referente al régimen laboral general (LPCL), la cual le resulta aplicable a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, de conformidad con el artículo 3° de la LPCL.

Por otro lado, los regímenes laborales especiales nacen como respuesta a los nuevos cambios en las realidades económicas que han conllevado modificaciones en las relaciones laborales al introducirse nuevas variantes a los elementos típicos del contrato de trabajo, por lo que se está ante relaciones laborales que contienen particularidades manifiestas que exigen un tratamiento jurídico específico para su mejor desenvolvimiento.

Doctrinariamente algunos autores han tratado de brindar nociones sobre la definición de los regímenes laborales especiales. Tal es el caso del jurista Ojeda Avilés, quien indica que los regímenes laborales especiales son “auténticas reglamentaciones en texto aparte de una determinada actividad o profesión” (2008, p.15); asimismo, Huertas y López (1992) señalaron que son “los contratos sometidos en su núcleo fundamental a normas especiales” y que “la definición de los regímenes especiales se somete en muchos casos a las valoraciones de

¹⁴ Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo. (Reynoso, 1992, p.13)

política legislativa.” (como se citó en Balbín Torres, 2010, p.624). Sin embargo, no se ha logrado obtener una definición uniformizada sobre los regímenes laborales especiales y en nuestra legislación no hay mayor alcance sobre la conceptualización de dicha figura jurídica.

En lo que respecta al tratamiento legal de los regímenes laborales especiales, los mismos tienen su razón de ser en el artículo 103° de la Constitución que habilita por excepción la creación de normas especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por diferencias de las personas, lo que implica que su existencia debe encontrarse debidamente justificada y “no se ampara en el arbitrio caprichoso de quienes poseen el poder político”¹⁵, conforme al pronunciamiento del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00027-2006-PI.

III.2. Criterios para determinar el régimen laboral especial:

Conforme se ha señalado precedentemente, en la legislación peruana no existe una definición clara sobre lo que debe entenderse por los regímenes laborales especiales, siendo que solo hay remisiones legales como es el artículo 45° de la LPCL, que menciona lo siguiente: “Los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas”; no obstante, ello no es suficiente para determinar cuándo se está ante una situación *sui generis* que amerita ser regulada por un régimen laboral especial.

En ese sentido, resulta vital recurrir a la doctrina, dado que se han tratado de brindar lineamientos de los regímenes laborales especiales en base a una pluralidad de criterios, conforme a lo siguiente:

- Para Campos Torres, los criterios más relevantes que permite diferenciar si nos encontramos o no ante un régimen laboral especial, los cuales no

¹⁵ Fundamento 67 del Expediente N° 00027-2006-PI: “Con respecto a la igualdad de la ley o en la ley, contenida en el artículo 103° de la norma constitucional, este Tribunal ha indicado “que el artículo 103° de la Constitución prescribe que “(...) sólo por excepción es viable la creación de una regla especial, la misma que no se ampara en el arbitrio caprichoso de quienes poseen el poder político, sino en la naturaleza o razón de los hechos, sucesos o acontecimientos que ameriten una regulación particular o no genérica. Es decir, una ley especial –de por sí regla excepcional en el ordenamiento jurídico nacional– se ampara en las específicas características, propiedades, exigencias o calidades de determinados asuntos no generales en el seno de la sociedad. Las leyes especiales hacen referencia específica a lo particular, singular o privativo de una materia. Su denominación se ampara en lo *sui generis* de su contenido y en su apartamiento de las reglas genéricas. En puridad, surgen por la necesidad de establecer regulaciones jurídicas esencialmente distintas a aquellas que contemplan las relaciones o situaciones indiferenciadas, comunes o genéricas. Consecuencia derivada de la regla anteriormente anotada es que la ley especial prima sobre la de carácter general.”

necesariamente deben concurrir conjuntamente, son: a) Actividad Laboral: Referida a que la relación laboral entre el empleador y trabajador está fijada por las condiciones del trabajo a realizar en función de la actividad económica (por ejemplo: construcción y agrario); b) Ámbito donde se realiza la prestación del servicio: Referido a que el trabajador sujeto al régimen laboral especial ejecuta sus labores en un lugar distinto a lo habitual, como es el caso de las trabajadoras del hogar o los trabajadores portuarios; c) Naturaleza de las prestación de servicio; d) Condiciones particulares del trabajador. (2010, p.698-699).

- Para Gonzales Nieves, los criterios de clasificación más importantes para determinar si estamos ante un régimen laboral especial son:

“a) Por el grado de evolución de sus instituciones más importantes; b) Por el lugar donde se realiza la prestación; c) Por la aplicación del esfuerzo del trabajador; d) Por la naturaleza de la función desempeñada; e) Por el grado de especialización y exigencias de innovación; f) Por las variaciones que presenta la retribución; g) Por las particularidades de los beneficios sociales; y h) Por sus vinculaciones con el Derecho Colectivo del Trabajo y el Derecho a la Seguridad Social.” (2021, p.127-128)

- Para Edgardo Balbín, los criterios de clasificación más importantes para la verificación de un régimen laboral especial son los siguientes: a) Referido al carácter Público o Privado, el cual se diferencian por la regulación del primero sobre las carreras profesionales y el segundo por la ausencia de los mismos; b) De acuerdo a la actividad laboral: Por las particularidades del sector económico, requerirá un tratamiento normativo diferente del régimen laboral general; c) Por la profesión u oficio: Dada las características singulares de la profesión u oficio requerirán una normativa específica; d) Por las condiciones especiales del trabajador o condiciones específicas del trabajo que modifican las relaciones laborales tradicionales; e) Por las diferencias con objetivo promocional. (2010, p.619-620)

Conforme se puede apreciar de las tipologías que subyacen en la doctrina, es de verse que los citados autores comparten similares criterios marcados por la actividad económica, las condiciones particulares del trabajador y en la naturaleza de la prestación del servicio, los mismos que pueden aplicar de forma indistinta y no requieren una intervención copulativa para la identificación de un régimen laboral como especial, ya que el análisis se efectúa por cada situación en concreto. Así también, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00021-2014-PI/TC ha señalado en el fundamento 24, que la naturaleza de los regímenes especiales se puede desarrollar desde dos perspectivas: i) Se trate de situaciones particulares y objetivas en función de la actividad económica, ii) Referido a un factor eminentemente subjetivo, esto es, en función al sujeto que desempeña la actividad laboral. Tales criterios servirán de base para el análisis del presente estudio sobre las modalidades formativas laborales, sin perjuicio de adicionar otros criterios de ser necesario.

III.3. Identificación del régimen laboral adjudicable a las Modalidades

Formativas Laborales:

En el desarrollo del presente trabajo se ha dejado sentado que las modalidades formativas laborales se configuran por dos elementos esenciales: **formativo y laboral**, los cuales conviven. En ese sentido, se aprecia que la diferencia crucial entre dicha figura jurídica con las relaciones laborales típicas, radica en la existencia del componente formativo, lo que conlleva a que el sujeto que presta su servicio tenga una doble condición: trabajador y estudiante/aprendiz, por lo que ante una característica singular propia de las modalidades formativas laborales no puede ser subsumido en un contrato laboral ordinario, es decir, no resulta amparable que se regule bajo el régimen laboral común, ya que al “adosarla al contrato común sería contrario a su naturaleza, perjudicial para su eficacia y a la larga, destructivo de su viabilidad” (Pasco, Sf, p.482).

Ahora bien, al haberse desvirtuado que no corresponde su regulación bajo el régimen laboral general, corresponde determinar, si en efecto, califica como, un régimen laboral especial, para lo cual se evaluarán los siguientes criterios: a) Naturaleza de la prestación de servicio, b) la condición especial del

trabajador, c) el objetivo promocional y d) Por las variaciones de los derechos y los beneficios sociales.

En lo que respecta a la naturaleza de la prestación de servicio, se advierte la coexistencia de los elementos formativo y laboral, por un lado: el sujeto beneficiario adquiere nuevos conocimientos y habilidades en el campo laboral a efectos que pueda introducirse en el mundo laboral hasta alcanzar la especialización, tanto es así, que Barreto (2003) define a la formación profesional como “al proceso de educación o adiestramiento en la práctica de un empleo, facultad u oficio inherente al trabajo remunerado.”(como se citó en Pasco, Sf, p. 468).

El componente formativo es tan trascendental para la vida laboral, que la OIT a través del artículo 12° Parte V de la Recomendación N° 57 sostuvo que los trabajadores deben tener la posibilidad de ampliar sus conocimientos técnicos o profesionales antes de entrar al empleo o durante el empleo.

Por otro lado, en las modalidades formativas laborales se encuentran presenten los tres elementos esenciales del trabajo, ya que el beneficiario presta sus servicios personales a la empresa, siendo que éste último se sirve de la prestación personal para direccionarlo en la ejecución de labores concernientes a la producción o servicio al que ésta se dedica bajo el manto de la subordinación y así poder obtener ventajas patrimoniales; en consecuencia, de dicha labor la empresa proceda a retribuir económicamente al sujeto beneficiario a través de una suma dineraria (considerada remuneración), adicional a ello, el sujeto beneficiario “recibe algo más, que es el objeto teórico de su permanencia en la empresa: la formación profesional; pero este hecho no desvirtúa ni desvanece el hecho central de que obtiene también un ingreso económico tangible (...)” (Pasco, Sf, p. 481). En ese sentido, se está ante la presencia de una relación laboral de naturaleza especial, dada la singularidad de la naturaleza jurídica de las modalidades formativas laborales.

En lo que respecta a la condición especial del trabajador: Se logra apreciar que los sujetos beneficiarios que participan en las modalidades formativas laborales son, en su gran mayoría, jóvenes estudiantes y/o

universitarios y adultos mayores de 45 a 65 años de edad, los cuales se tratan de colectivos especiales que tienen protección especial por parte del Estado, dado que es un sector que se enfrenta al riesgo de ser excluido del mercado del trabajo por la falta de experiencia laboral y capacitación o por contar con una edad avanzada; por consiguiente, ante encontrarnos con sujetos que tienen sus propias particularidades y que desempeñarán funciones formativas y laborales en el proceso productivo de una empresa, requieren ser regulados por un régimen laboral especial.

En lo que respecta al objetivo promocional: Se tiene que, revisando las normas que regulan las modalidades formativas laboral o en su momento lo que se consideró la capacitación laboral juvenil, se puede inferir que la intención del Estado es incentivar la promoción del empleo a efectos de lograr la inserción o reinserción laboral de los citados sujetos beneficiarios, para ello “se procura facilitar la creación de puestos de trabajos con fines de empleo, y a través de ellos, formar a los jóvenes para que se inserten después, en mejores condiciones al mercado laboral.” (Pasco, Sf, p.466); en consecuencia, el motivo para ser tratado bajo un régimen laboral especial está en que el Estado brinda apoyo al grupo colectivo con fines de promover la formación profesional y empleabilidad, lo cual tiene un reconocimiento constitucional, conforme a los artículos 14° y 23° de la CPC¹⁶.

En lo que respecta a las variaciones de los derechos y beneficios sociales: Se debe señalar que los sujetos beneficiarios que participan en las modalidades formativas laborales al encontrarse en una situación diferenciada por la naturaleza de las cosas, se les reconoce un contenido mínimo de los derechos laborales regulados en la constitución, las cuales tienen particularidades que los diferencian de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, por ejemplo: i) En relación a las vacaciones se le otorga un descanso de quince (15) días debidamente pagados, cuando haya cumplido un año de prestación de servicios; en cambio, en el régimen

¹⁶ Artículo 14° de la CPC: “La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad (...)”

Artículo 23° de la CPC: “(...) El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. (...)”

laboral general, a los trabajadores se le otorga un descanso de treinta (30) días de haber cumplido el año de labores; ii) Los beneficiarios perciben la remuneración mínima vital; en cambio, a los trabajadores del régimen laboral general perciben una remuneración, la misma que es mayor a la RMV; iii) la jornada laboral es menor a la que se establece en el régimen laboral general (que normalmente es de 8 horas o 48 horas semanales), lo mismo sucede con los beneficios sociales que no se le hace extensivo la totalidad de los beneficios que se le reconoce a los trabajadores del régimen laboral general, sino solo algunos pero de forma proporcional a la regla, por ejemplo: i) los beneficiarios perciben el pago de media subvención económica por semestre, en cambio los trabajadores del régimen laboral general perciben un sueldo completo cada seis meses; ii) los beneficiarios no reciben asignación familiar, el pago de utilidades, el pago de horas extras, a diferencia de los trabajadores del régimen laboral general; entre otros.

De acuerdo con lo expuesto, queda acreditado que las modalidades formativas laborales son relaciones laborales de carácter especial, por cuanto, la configuración de la naturaleza jurídica, los sujetos que intervienen, el tiempo de duración, los derechos y beneficios que se le atribuyen, son elementos particulares que necesariamente conlleva a que se haga un tratamiento diferenciado y por ende su regulación sea por norma especial, dado los criterios previamente detallados; ello guarda concordancia con el artículo 3° de la Ley N°28518, la cual señala que tal figura jurídica no están sujetas a la normatividad laboral vigente (LPCL), lo que implica que se está aceptando que **se está ante un régimen laboral especial, por lo que requiere de una ley especial para su regulación.**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

- Que, realizando una deconstrucción de la Ley de Modalidades Formativas Laborales a través del sistema jurídico y la realidad, se ha logrado demostrar que las modalidades formativas laborales tienen un componente laboral, por el cual debe estar amparado bajo la normativa laboral.
- Que, las modalidades formativas laborales deben ser regulado por una ley especial, atendiendo a la naturaleza de las cosas.
- Que, los sujetos beneficiarios de las modalidades formativas laborales les resulta extensible algunos derechos que tienen los trabajadores de la LPCL, por su carácter constitucional y universal: a) El derecho a la protección contra el despido arbitrario, b) El derecho a la licencia por maternidad y lactancia, c) El derecho a la licencia por paternidad, d) El pago de la Compensación por Tiempo de Servicio, e) El Reconocimiento a los derechos colectivos: derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga.
- Se requiere dejar sin efecto la Ley de Modalidades Formativas Laborales, por haberse desvirtuado su razón de ser, y por ser contraria con el derecho al trabajo.
- Que, se proceda a la redacción de una ley de empleo juvenil, que permita a los jóvenes, estudiantes universitarios y/o técnicos y aprendiz incorporarse al trabajo sin dificultad, con el reconocimiento de sus derechos laborales y con las garantías de un trabajo decente; a su vez, se obligue a las empresas y los centros de formación, procedan a brindar formación de calidad simultáneamente con el trabajo.
- Que, se exija la fiscalización de Sunafil en los empleos juveniles a efectos que puedan supervisar que las empresas cumplan con impartir capacitaciones teóricas y/o prácticas, cursos a los jóvenes, estudiantes universitarios y/o técnicos y aprendiz para su formación.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

Arce Ortiz, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Desafíos y deficiencias. Palestra Editores.

Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial PUCP.

Neves Mujica, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo* [Archivo PDF].

[https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccion al derecho trabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccion%20al%20derecho%20trabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rubio Correa, M. (2010). *Para conocer la constitución de 1993*. Fondo Editorial de la Pontificie Universidad Católica del Perú.

Toyama Miyagusuku, J. (2015). *Derecho Individual del Trabajo*. Gaceta Jurídica.

Villavicencio Ríos, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcance y regulación*. PLADES

Revistas

Arce Ortiz, E. (2007). Naturaleza jurídica de las modalidades formativas laborales en la empresa. *Foro Jurídico*, (07), 170-178.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18470>

Blanca Bustamante, C. (2003). El derecho al trabajo en la futura Constitución. *Derecho PUCP*, (56), 795-824.

<https://doi.org/10.18800/derechopucp.200301.020>

Blanca Bustamante, C. (2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. *Derecho & Sociedad*, (21), 154-171.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17366>

Castillo – Córdova, L. (2004). El contenido constitucional del Derecho al Trabajo y el proceso de amparo. *PIRHUA*, 3-13.

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1906/Contenido_constitucional_derecho_trabajo_proceso_amparo.pdf?sequence=1&isAllowed=1

Balbín Torres, E. (2010). Regímenes especiales en la legislación peruana. IV Congreso Nacional – Cusco 2010 y *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. P. 615-630.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-615-630.pdf>

Canessa Montejo, M & Mendoza Legoas, M. (2017). La protección interamericana de la libertad sindical y de la estabilidad laboral: El caso Lagos del Campo vs Perú. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 8(16), pp. 143–149.

<https://doi.org/10.5354/0719-7551.2017.48381>.

Canessa Montejo, M. (2020). La Formación Laboral de Jóvenes en Brasil y Perú. *Revista LABOR JURIS*, 4(2), pp. 1–149.

<https://www.revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/48/43>

Campos Torres, S. (2010). ¿Cuándo estamos ante un régimen laboral especial?. IV Congreso Nacional – Cusco 2010 y *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. P. 689-700

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-689-700.pdf>

Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (2006). Observación General N° 18: El Derecho al Trabajo. *Consejo Económico y Social de Naciones Unidas*. P.2-16.

<https://www.refworld.org/es/publisher,CESCR,GENERAL,,47ebcb332,0.html>

Cornejo Vargas, C. (2011). Algunas consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Revista Derecho & Sociedad*, (37), 138-150. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13167>

Gonzales Nieves, O. (2021). Vigencia de los regímenes laborales especiales en el Perú: Problemática y posibles formas. *LABOREM* 25, p. 121-143.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/LABOREM-25-2021-Agenda-del-Derecho-Laboral-Peruano-121-143-1.pdf>

Kriete Urruchi, K. K. (2021). La licencia de paternidad en el Perú: ¿un derecho del padre trabajador o un derecho del hijo/hija?. *Lumen*, 17(1), 152–172.

<https://doi.org/10.33539/lumen.2021.v17n1.2395>

Landa Arroyo, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización. Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 219-241. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>

Organización Internacional del Trabajo (2014). La maternidad y paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. *OIT*, 1-19.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

[Ojeda Aviles. A \(2008\). Las Relaciones Laborales Especiales. *Laborem*, 8, 13-42.](#)

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem8-11-40.pdf>

Pacheco - Zerga, L. (2010). La legitimidad constitucional de los regímenes laborales especiales. *PIRHUA*, 2-16.

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2801/Legitimidad con stitucional regimen es laborales especiales.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2801/Legitimidad%20constitucional%20regimenes%20laborales%20especiales.pdf?sequence=1)

Pasco Cosmópolis, M (Sf). Relaciones de trabajo especiales: El caso de las modalidades formativas. *UNAM*, p.453-483.

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/22.pdf>

Toyama Miyagusuku, J. y Caro Paccini, E. (2004). La Reforma Laboral de los Noventa: ¿Lección Aprendida?. *Revista Foro Jurídico*, (3), 21-45.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18327>

Toyama Miyagusuku, J. y Ataca Ugaz, M (2006). Modalidades Formativas: Un intento hacia la conciliación en el centro laboral y el aula universitaria. *ADVOCATUS*, (14), 179-202.

<https://doi.org/10.26439/advocatus2006.n014.2854>

Tesis

Huamán, E. (2020). *“El derecho a la ocupación efectiva ¿forma parte del contenido constitucional del trabajo en el ordenamiento laboral peruano? Alcances y mecanismos de protección”* [Tesis de Maestría, Pontificie Universidad Católica del Perú].

Legislación Peruana

Congreso de la República (2005, 24 de mayo). Ley 28518, por el cual se expide la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. Diario Oficial El Peruano No 9107.

Congreso de la República (2009, 20 de setiembre). Ley 29409, por el cual se expide la Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Diario Oficial El Peruano No 20.

Congreso de la República (2018, 5 de julio). Ley 30807, por el cual se expide la Ley que modifica la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho por licencia de paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Diario Oficial El Peruano No 8.

Congreso de la República (2022, 18 de enero). Ley N° 31396, por el cual se expide la Ley que reconoce las practicas preprofesionales y las prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo N° 1401. Diario Oficial El Peruano No 2.

Congreso de la República (1995, 28 de abril). Resolución Legislativa N°26448, por el cual Aprueban el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Congreso de la República (1959, 24 de diciembre). Resolución Legislativa N° 13282, por el cual Aprueban la Declaración Universal de los Derechos Humanos, suscrito en París, el 10 de diciembre de 1948, por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Congreso de la República (1996, 27 de junio). Ley 26644, por el cual se expide la Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante. Diario Oficial El Peruano No 2.

Congreso de la República (2018, 15 de junio). Ley 30792, por el cual se expide la Ley que otorga utilidades justas para las madres. Diario Oficial El Peruano No 4.

Congreso de la República (1999, 23 de setiembre). Ley 27240, por el cual se expide la Ley que otorga permiso por lactancia materna. Diario Oficial El Peruano No 5.

Congreso de la República (2006, 13 de mayo). Ley 28731, por el cual se expide la Ley que otorga permiso por lactancia materna. Diario Oficial El Peruano No 14.

Congreso de la República (2006, 13 de mayo). Ley 28731, por el cual se expide la Ley que otorga permiso por lactancia materna. Diario Oficial El Peruano No 14.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2010, 15 de diciembre). Decreto Supremo 014-2010-TR de 2010, por el cual se expide el Reglamento de la Ley N° 29049, Ley que concede el derecho de licencia

por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Diario Oficial El Peruano No. 11228.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997, 01 de marzo). Decreto Supremo 001-97-TR de 1997, por el cual se expide el TUO de la Ley por Compensación por Tiempo de Servicios. Diario Oficial El Peruano No. 18.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997, 27 de marzo). Decreto Supremo 002-97-TR de 1997, por el cual se expide la Ley de Formación y Promoción Laboral, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Diario Oficial El Peruano No. 147989

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2005, 19 de setiembre). Decreto Supremo 007-2005-TR de 2005. Reglamento de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. Diario Oficial El Peruano No. 300612.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019, 12 de agosto). Decreto Supremo 013-2019-TR de 2019. Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones económicas de la Ley N° 26790, Ley de Modernización y Seguridad Social. Diario Oficial El Peruano No. 6.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022, 13 de abril). Resolución Ministerial N° 092-2022-TR de 2022 que dispone la prepublicación del documento denominado Anteproyecto del Código de Trabajo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Diario Oficial El Peruano No 9.

Legislación Internacional

Organización Internacional del Trabajo (2000, 15 de junio). Convenio 183 – Convenio sobre la protección de la Maternidad.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Organización Internacional del Trabajo (1948, 09 de julio). Convenio 87 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Organización Internacional del Trabajo (1981, 23 de junio). Convenio 156 – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Jurisprudencia

Sentencia “Lagos del Campo Vs Perú” (2017, 31 de agosto). Corte interamericana de Derechos Humanos

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf

Sentencia 00976-2001 (2003, 13 de marzo). Tribunal Constitucional del Perú. (Ponente Alva Orlandini)

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Sentencia 04154-2016 (2020, 06 de agosto). Tribunal Constitucional del Perú. (Ponente Ledezma Narvaez)

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/04154-2016-AA.pdf>