

## MODALIDADES FORMATIVAS EN EL PERÚ

### CONTENIDO

1.-Ley de Modalidades Formativas Laborales

2.-Reglamento de la Ley 28518

3.- 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

En el Perú las modalidades autorizadas para la formación laboral consta de las siguientes clases:

Del aprendizaje:	a. Con predominio en la Empresa
	b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: b.1 Prácticas Preprofesionales
Práctica Profesional.	
De la Capacitación Laboral Juvenil	
De la Pasantía:	a. De la Pasantía en la Empresa.
	b. De la Pasantía de Docentes y Catedráticos.
De la actualización para la Reinserción Laboral.	

El contenido de este material esta actualizado hasta Junio 2008

<b>LEY 28518</b>	<b>Publicado : 24 Mayo 2005</b>
	<b>Vigencia : 25 Mayo 2005</b>

## **Ley de Modalidades Formativas Laborales**

### **TITULO PRELIMINAR**

#### **DE LOS PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y AMBITO DE APLICACION**

##### **Art. I.- Principios**

I.1 La persona es el centro fundamental de todo proceso formativo; en consecuencia, las modalidades formativas que se desarrollen deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular, a fin de que esté en condiciones de incidir en estos de manera individual y colectiva.

I.2 Toda persona tiene derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna a la formación profesional y que su participación en las diversas modalidades formativas aprobadas le permita mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.

I.3 Resulta imprescindible que la formación recibida se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa, debidamente programada por las partes intervinientes en las modalidades formativas aprobadas, confirmando así la necesidad del principio de Adecuación a la Realidad del proceso formativo para asegurar su calidad y pertinencia.

##### **Art. II.- Objetivos**

Son objetivos de la presente Ley:

- a. Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo;
- b. Fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicios, como un mecanismo de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral y,
- c. Proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo, que permitan la flexibilidad y favorezcan la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales.

##### **Art. III.- Ambito de aplicación**

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada.

## CAPITULO I

### DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS

#### **Art. 1.- Modalidades formativas**

Las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

#### **Art. 2.- Tipos de modalidades formativas**

Las modalidades formativas son:

1. Del aprendizaje:
  - a. Con predominio en la Empresa.
  - b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional:
    - b.1 Prácticas Preprofesionales.
2. Práctica Profesional.
3. De la Capacitación Laboral Juvenil
4. De la Pasantía:
  - a. De la Pasantía en la Empresa.
  - b. De la Pasantía de Docentes y Catedráticos.
5. De la actualización para la Reinserción Laboral.

#### **Art. 3.- Derechos y beneficios**

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

#### **Art. 4.- Centros de Formación Profesional**

Son entidades especializadas los Centros de Formación Profesional debidamente autorizados por el Ministerio de Educación; los Servicios Sectoriales de Formación Profesional, y otros que se creen con igual finalidad y a los que la Ley les otorgue tales atribuciones.

Asimismo, los Servicios de Formación Profesional debidamente autorizados por el sector de competencia, gestionados por organizaciones, empresas, gremios empresariales y organizaciones sindicales que reúnan los requisitos de calidad y pertinencia según los lineamientos de la Política Nacional de Formación Profesional. Dichas entidades se rigen por sus normas especiales y las que señala la presente Ley.

## **CAPITULO II**

### **DEL APRENDIZAJE**

#### **Art. 5.- Definición del aprendizaje**

El aprendizaje es una modalidad que se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementación en un Centro de Formación Profesional autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional.

#### **Art. 6.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca complementar la formación específica adquirida en el Centro, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

#### **Art. 7.- Convenio de Aprendizaje**

Es un acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones celebrado entre la empresa, el Centro de Formación Profesional y el aprendiz. Pueden celebrar Convenios de Aprendizaje las personas mayores de 14 años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios.

#### **Art. 8.- La empresa**

Corresponde a la empresa brindar facilidades al aprendiz para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure su formación profesional, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Aprendizaje previamente definido por el Centro de Formación Profesional, así como a permitirle asistir a las actividades formativas complementarias programadas por esta institución.

#### **Art. 9.- El aprendiz**

El aprendiz se obliga a cumplir las tareas productivas en una empresa por tiempo determinado, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y del Centro de Formación Profesional.

#### **Art. 10.- El Centro de Formación Profesional**

Corresponde a las entidades especializadas en Formación Profesional, planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en el ámbito de sus competencias, así como evaluar y certificar las actividades formativas.

#### **Art. 11.- Del aprendizaje con predominio en la empresa**

Es la modalidad que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el Centro de Formación Profesional.

Este aprendizaje con predominio en la empresa se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

1. Una empresa patrocinadora.
2. Un aprendiz, siempre que acredite como mínimo haber concluido sus estudios primarios y tener un mínimo de 14 años de edad y
3. Un Centro de Formación Profesional autorizado expresamente para realizar esta modalidad.

El tiempo de duración del convenio guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo.

#### **Art. 12.- Del aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales**

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.

Este aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

1. Una empresa.
2. Una persona en formación y
3. Un Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.

#### **Art. 13.- Práctica Profesional**

Es 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.

Este aprendizaje denominado práctica profesional se realiza mediante un Convenio de Práctica Profesional que se celebra entre:

1. Una empresa.
2. Una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad.

El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

El egresado deberá ser presentado a una empresa por el Centro de Formación Profesional o Universidad, quien deberá llevar el registro del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el período máximo de la práctica profesional.

## CAPITULO III

### DE LA CAPACITACION LABORAL JUVENIL

#### **Art. 14.- Definición**

La capacitación laboral juvenil es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

#### **Art. 15.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca que el joven entre 16 y 23 años, que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no sigue estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.

#### **Art. 16.- Convenio de Capacitación Laboral Juvenil**

Por el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil, la empresa se obliga a brindar facilidades a la persona para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Programa Específico de Capacitación Laboral Juvenil, previamente definido por la empresa anualmente.

La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas. El joven se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa.

#### **Art. 17.- Número máximo de beneficiarios en Capacitación Laboral Juvenil**

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Dicho límite puede incrementarse en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

En el caso de empresas que cuenten con más de tres trabajadores y menos de diez trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad

#### **Art. 18.- Programa de Capacitación Laboral Juvenil**

Durante el último trimestre del ejercicio fiscal de la empresa, ésta debe presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo su Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil, elaborado de acuerdo a esta Ley, para su registro.

Si por necesidades de ampliación de mercado o expansión de la empresa, ésta diseña un Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil debe presentarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, elaborado de acuerdo a esta Ley para su registro.

#### **Art. 19.- Contenido del Programa**

El Programa de Capacitación Laboral Juvenil debe contemplar, como mínimo lo siguiente:

1. Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas.
2. Plan de Capacitación, que debe contener un mínimo de cinco (5) horas semanales de formación específica, concentrada o alternada y evaluación periódica. Esta formación puede ser sustituida por estudios externos conducentes a la culminación de ciclos de la Formación Profesional patrocinados por la Empresa.
3. Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones.
4. Requisitos para la obtención del Certificado de Capacitación Laboral Juvenil.
5. Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa.

El Programa de Capacitación Laboral Juvenil debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.

#### **Art. 20.- Duración del Convenio**

El Convenio de Capacitación Laboral Juvenil debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones: no mayor a seis (6) meses en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación, prorrogable hasta por un período similar; y no mayor a veinticuatro (24) meses, en ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación.

Los períodos de capacitación laboral intermitentes o prorrogados no pueden exceder en su conjunto de doce (12) meses o veinticuatro (24) meses, según corresponda, en la misma empresa.

#### **Art. 21.- Sede de la Capacitación**

La Capacitación Laboral Juvenil debe impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo o en Centros de Formación Profesional o en escuelas - taller o similares implementados en las empresas para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares con la cooperación y el apoyo técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los centros educativos que así lo dispongan.

## **Art. 22.- Certificado de Capacitación Laboral**

El titular del Certificado de Capacitación Laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación laboral técnica, el que será reconocido por el Ministerio de Educación, previo cumplimiento de los requisitos que éste establezca.

### **CAPITULO IV**

#### **DE LA PASANTIA**

##### **SUBCAPITULO I**

#### **DE LA PASANTIA EN LA EMPRESA**

### **Art. 23.- Definición**

La Pasantía en la empresa es una modalidad formativa que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en la cual implementa, actualiza, contrasta lo aprendido en el Centro de Formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

En esta modalidad de formación se ubica tanto a los beneficiarios como a los estudiantes de los últimos grados del nivel de Educación Secundaria de los Centros Educativos que necesiten por razones formativas y curriculares realizar una pasantía en la empresa.

### **Art. 24.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca que el beneficiario refuerce la capacitación laboral adquirida e inicie, desarrolle, o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

### **Art. 25.- Del Convenio de Pasantía**

La Pasantía en la empresa se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

1. Una empresa.
2. Un beneficiario de 14 años a más.
3. Un Centro de Formación Profesional o Centro Educativo facultado para realizar esta modalidad. El tiempo de duración del Convenio no es mayor a tres (3) meses

Por el Convenio de Pasantía, la empresa se obliga a brindar facilidades al beneficiario para que realice su pasantía, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Pasantía definido por el Centro de Formación Profesional y el Programa que respalde el proceso. El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y al Plan Específico de Pasantía del Centro de Formación Profesional. El Centro de Formación Profesional tiene la responsabilidad de planificar y diseñar el Plan Específico

de Pasantía, así como dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas; asimismo, el Programa que respalda la Pasantía, tiene la responsabilidad del monitoreo y seguimiento del proceso.

## **SUBCAPITULO II**

### **PASANTIA DE DOCENTES Y CATEDRATICOS**

#### **Art. 26.- Definición**

La pasantía de docentes y catedráticos es una modalidad formativa que vincula a los docentes y catedráticos del Sistema de Formación Profesional con los cambios socio económicos, tecnológicos y organizacionales que se producen en el sector productivo a fin de que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los Centros de Formación Profesional.

#### **Art. 27.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca la actualización, el perfeccionamiento y la especialización de los docentes y catedráticos en el ejercicio productivo para mejorar sus conocimientos tecnológicos de innovación y prospección que permitan construir vínculos entre la empresa y el Centro de Formación Profesional.

#### **Art. 28.- Del Convenio de Pasantía de Docentes y Catedráticos**

La pasantía de docentes se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

1. Una empresa,
2. Un Docente o catedrático y
3. Un Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del Convenio no debe superar los tres (3) meses.

Por el Convenio de Pasantía, la empresa se obliga a brindar facilidades al beneficiario para que realice su pasantía, mediante la ejecución de tareas productivas y de investigación científica tecnológica correspondientes al itinerario de pasantías.

El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa y del Centro de Formación Profesional.

El Centro de Formación Profesional tiene a su cargo la planificación y el diseño del itinerario de pasantía, así como su monitoreo y seguimiento; asimismo, debe solventar la remuneración de los pasantes docentes durante el tiempo que dure dicha modalidad formativa.

## CAPITULO V

### DE LA ACTUALIZACION PARA LA REINSERCIÓN LABORAL

#### **Art. 29.- Definición**

La actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el mercado laboral.

#### **Art. 30.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca mejorar la empleabilidad así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros.

#### **Art. 31.- Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral**

Por el Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral, la empresa se obliga a brindar facilidades al adulto para que realice su actualización práctica, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan de Entrenamiento y Actualización, previamente definido por la empresa y el beneficiario.

La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas, asumiendo la empresa los costos que demande el Plan de Entrenamiento y Actualización.

El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta.

#### **Art. 32.- Número máximo de beneficiarios en Actualización para la Reinserción Laboral**

El número de beneficiarios en Actualización para la Reinserción Laboral no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del diez por ciento (10%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa. Dicho límite puede incrementarse en un diez por ciento (10%) adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por beneficiarios con discapacidad. En el caso de empresas que cuenten con más de tres (3) trabajadores y menos de diez (10) trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un adulto bajo esta modalidad. Los beneficiarios deben acreditar su situación de desempleo presentando el último certificado de trabajo, boleta de pago o contrato. La Autoridad Administrativa de Trabajo verifica la información remitida.

### **Art. 33.- Límites de los servicios de complementación de formación y actualización**

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

1. No pueden ser personas que anteriormente tuvieron un vínculo laboral con la empresa, a menos que haya transcurrido como mínimo un (1) año del cese laboral y en ese lapso no los hubiera ligado relación alguna por servicios personales.
2. Los beneficiarios deben ser desempleados, en ese sentido no se permite el acceso de personas con negocios, sean formales o no, así hayan laborado anteriormente como trabajadores dependientes.
3. En ningún caso las empresas deben utilizar esta alternativa como medio de presión o coacción para que trabajadores en actividad accedan a ella.

### **Art. 34.- Plan de Entrenamiento y Actualización**

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral es definido en conjunto entre el beneficiario y la empresa. Este es un plan personalizado cuya elaboración deberá tomar como máximo quince (15) días calendario para su elaboración. Al término de este período, la empresa debe presentar y comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la ejecución del Plan para su registro. El Plan puede ser modificado, previo acuerdo entre beneficiario y empresa, como máximo una (1) vez y antes de los tres (3) meses de iniciado el proceso. Esta modificación debe ser comunicada a la Autoridad Administrativa de trabajo.

La labor específica del beneficiario debe estar de preferencia relacionada con la experiencia y calificaciones del beneficiario.

### **Art. 35.- Contenido del Plan de Entrenamiento y Actualización**

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral debe contemplar, como mínimo, lo siguiente:

1. Determinación del puesto a ser ocupado para el entrenamiento y actualización.
2. Número de horas de entrenamiento en el puesto de trabajo no menor a mil setecientas (1700) horas.
3. Programa complementario de servicios de formación y actualización, que debe contener un mínimo de trescientas (300) horas de formación específica, concentrada o alternada, y evaluación periódica.
4. Plazos de duración del entrenamiento y la actualización.
5. Requisitos para la obtención del certificado de entrenamiento y actualización para la reinserción laboral.
6. Capacidades desarrolladas o fortalecidas por el beneficiario, y

evidenciadas por la empresa.

7. Calificaciones a las cuales accederá el beneficiario una vez culminado el proceso.

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.

**Art. 36.- Servicios complementarios de formación y orientación para la inserción laboral**

Los servicios complementarios de formación y orientación pueden ser brindados por la empresa o combinados con servicios brindados por terceros. En todo caso, deben acreditar la adquisición, actualización y/o mejoras de determinadas competencias y calificaciones.

Los servicios complementarios pueden ser de formación, específicos, certificación ocupacional, pasantías, orientación y asesoría para la búsqueda de empleo y colocación, entre otros. Asimismo, orientación para el trabajo independiente o creación de negocios propios, de preferencia si éstos pueden dar posibilidad de ser proveedores o subcontratistas de empresas.

**Art. 37.- Duración del Convenio**

El Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral tiene una duración no mayor a doce (12) meses, prorrogable por otro período no mayor a doce (12) meses cuando ello esté previsto y se justifique por el Plan de Entrenamiento y Actualización diseñado.

Los beneficiarios pueden acceder a esta modalidad por una sola vez.

**Art. 38.- Sede del entrenamiento y la actualización**

El entrenamiento y actualización para la reinserción laboral debe impartirse en el propio centro de trabajo.

**Art. 39.- Sede del servicio complementario de formación y orientación para la inserción laboral**

Los servicios de formación y orientación pueden ser brindados por la misma empresa o por los servicios de la oferta existente en el mercado, debidamente calificados y registrados en los diferentes Programas o Direcciones que dependen de la Autoridad Administrativa de Trabajo así como por los servicios de la oferta de los Centros de Formación Profesional Sectoriales.

**Art. 40.- Certificado de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral**

El titular del certificado de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación ocupacional previo cumplimiento de los requisitos que fije la Autoridad Administrativa de Trabajo.

## CAPITULO VI

### NORMAS COMUNES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS

#### **Art. 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.
4. Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa.

#### **Art. 42.- De las obligaciones de la empresa**

Son obligaciones de la empresa.

1. Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva.
2. Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.
3. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.
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 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.

#### **Art. 43.- De las obligaciones de los Centros de Formación Profesional**

Son obligaciones del Centro de Formación Profesional:

1. Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del Sector Productivo.
2. Dirigir y conducir las actividades de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con la empresa.
3. Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas.
4. Coordinar con la empresa el mecanismo de monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el beneficiario.

#### **Art. 44.- Duración de la Jornada Formativa**

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

1. En los Convenios de Aprendizaje:
  - a. Con Predominio en la Empresa: quedará establecida en el convenio y en ningún caso puede superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
  - b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales: No mayor a seis (6) horas diarias o treinta (30) semanales.
2. En los Convenios de Prácticas Profesionales: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
3. En los Convenios de Capacitación Laboral Juvenil: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
4. En los Convenios de Pasantía: quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

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

5. En los Convenios de Actualización para la Reinserción Laboral: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

La duración de la jornada formativa de los adolescentes en la empresa no puede exceder los límites establecidos para la jornada de trabajo prevista en el Código del Niño y del Adolescente.

#### **Art. 45.- Monto de la subvención económica mensual**

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

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

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

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

b) De la Actualización para la Reinserción Laboral, cuyos beneficiarios reciben una subvención mensual no menor a dos Remuneraciones Mínimas.

#### **Art. 46.- Contenido de los Convenios**

El Convenio se celebra con carácter individual y por escrito y debe contener como mínimo los siguientes datos:

1. Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa.
2. Nombre, edad y datos personales del participante que se acoge a la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores.
3. Ocupación materia de la capacitación específica.
4. Monto de la subvención económica mensual.
5. Duración del convenio.
6. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

El convenio es puesto en conocimiento de la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los quince (15) días de su suscripción.

#### **Art. 47.- Gravámenes y descuentos**

La subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo, y no está afecta al pago del Impuesto a la Renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de la empresa, salvo que ésta voluntariamente se acoja al régimen de prestaciones de EsSalud a favor del beneficiario, caso en el cual abonará la respectiva contribución.

Igualmente, la subvención económica mensual no sujeta a ningún tipo de retención a cargo del beneficiario, salvo que éste voluntariamente se acoja

como afiliado facultativo a algún sistema pensionario.

La subvención económica constituye gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.

#### **Art. 48.- Registro**

Los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas deben ser inscritos en un libro especial a cargo de la empresa y autorizado por la dependencia competente de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Los respectivos convenios se inscriben en el Registro Especial correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

#### **Art. 49.- Supervisión de las modalidades formativas**

La fiscalización de las modalidades formativas están a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo para verificar su observancia.

#### **Art. 50.- Restricción a la suscripción de convenios de modalidades formativas**

No es permitido incluir como beneficiario de ninguna de las modalidades formativas contempladas en esta Ley a personas que tengan relación laboral común con sus empleadores, o que empresas de intermediación laboral destaquen personal bajo estas modalidades.

#### **Art. 51.- Desnaturalización de las modalidades formativas**

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

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

7. El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

#### **Art. 52.- Otras infracciones**

Las infracciones que se originen por el incumplimiento de disposiciones aplicables que pueden ser reparadas porque no ocasionan perjuicio grave al beneficiario son las siguientes:

1. El incumplimiento en el otorgamiento de la subvención económica del beneficiario.
2. No contar con el Libro de Registro de Convenio debidamente autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.
3. El incumplimiento en la presentación del convenio correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
4. El desarrollo del programa de las modalidades formativas en una jornada que exceda el horario habitual de la empresa, así como la jornada en el horario nocturno entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. sin autorización previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
5. No contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o no asumir directamente el costo de estas contingencias.
6. No otorgar la certificación correspondiente.

#### **Art. 53.- Sanción a las infracciones**

Las infracciones a que se refieren los artículos 51° y 52° son susceptibles de sanción pecuniaria conforme a la legislación vigente.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**Primera.-** Los derechos y obligaciones derivados de la presente Ley se interpretan de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

**Segunda.-** Los principios establecidos en el artículo I del Título Preliminar, sirven de criterio interpretativo para resolver las cuestiones controvertidas o de incertidumbre que puedan suscitarse en la aplicación de la presente normativa, como parámetro para la generación de otras disposiciones y para suplir los vacíos que se presentaren.

**Tercera.-** La presente Ley es de aplicación en lo que corresponda a los Convenios de Formación Laboral Juvenil, Prácticas Preprofesionales y Contratos de Aprendizaje celebrados y presentados ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los que deben adecuarse según disponga el Reglamento de la presente Ley.

**Cuarta.-** El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe establecer un mecanismo de coordinación multisectorial que garantice la eficaz ejecución de los acuerdos y objetivos enunciados en la presente Ley, así como la adopción de criterios unitarios en torno a su aplicación. Este mecanismo de coordinación debe ser implementado a través de una Comisión Multisectorial constituida por

Resolución del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

**Primera.-** Deróganse el Título I, de la Capacitación para el Trabajo, del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, Decreto Supremo N° 002-97-TR, y las demás normas que se opongán a lo dispuesto en la presente Ley.

**Segunda.-** La presente Ley será reglamentada mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, en el plazo máximo de noventa (90) días calendario a partir de su publicación.

**Tercera.-** La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

<b>D.S. 007-2005-TR)</b>	<b>Publicado :</b> 19 Setiembre 2005
	<b>Vigencia :</b> 20 Setiembre 2005

## REGLAMENTO DE LA LEY 28518

### TITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### **Art. 1.- Denominaciones**

Para los fines del presente reglamento, se entiende por:

- a) Ley: Ley N° 28518 - Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.
- b) Reglamento: El presente Decreto Supremo.
- c) MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- d) AAT: Autoridad Administrativa de Trabajo.
- e) CFP: Centro de Formación Profesional.
- f) ESSALUD: Seguro Social de Salud.
- g) DPEFP: Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional.
- h) DIL: Dirección de Inspección Laboral.
- i) MINEDU: Ministerio de Educación.
- j) CETPRO: Centro de Educación Técnico Productivo.

k) CENFORP: Centro de Formación Profesional - MTPE.

l) SUNAT: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.

Cuando se haga referencia a un artículo, sin mencionar el dispositivo al cual corresponde, se entenderá referido al presente reglamento.

## **Art. 2.- Conceptos**

Para los fines del presente reglamento se entiende por:

a) Centro de Formación Profesional: Instituciones educativas públicas y privadas, que brindan servicios de Educación Técnico Productiva o de Educación Superior como universidades, centros, institutos, escuelas, servicios sectoriales de formación profesional u otros que se creen con igual finalidad; otras instituciones que brinden servicios de Formación Profesional debidamente autorizados por el sector de competencia, y a los que su ley de creación les otorgue tales atribuciones.

b) Certificación Ocupacional: Reconocimiento formal, otorgado por entidades autorizadas por la AAT, de los conocimientos adquiridos por el beneficiario de la actualización para la Reinserción Laboral y reconocidos por la empresa a través del certificado de entrenamiento y actualización para la Reinserción Laboral.

c) Empresa Patrocinadora: Entidad que acoge a los aprendices de la modalidad formativa laboral de Aprendizaje con predominio en la Empresa.

d) Habilitación Ocupacional: Refrendo que realiza la AAT respaldando una certificación ocupacional.

e) Habilitación Laboral Técnica: Refrendo que realiza el MINEDU al certificado de capacitación laboral y al certificado de actualización para la Reinserción Laboral otorgado por la empresa que permita la convalidación de los aprendizajes en los niveles de Educación Técnico Productiva y Educación Superior.

## **Art. 3.- Ambito de aplicación y alcances**

El ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento comprende a las empresas, entendidas como toda entidad pública o privada cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

## **Art. 4.- Modalidades Formativas Laborales**

Las modalidades formativas laborales no están sujetas a la normatividad laboral vigente sino a lo dispuesto en la Ley y el presente Reglamento; así como a la Ley General de Educación en lo que resulte aplicable y a otras normas vinculadas a la promoción y formación profesional.

## TITULO II

### MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

#### CAPITULO I

##### MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE APRENDIZAJE

###### **Art. 5.- Modalidades de Aprendizaje**

Pueden ser:

- a. Con predominio en la empresa: Cuando el aprendiz realiza su proceso formativo en la empresa patrocinadora y participa por espacios determinados en el CFP debidamente autorizado para esta modalidad.
- b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Pre Profesionales: Cuando el practicante realiza su proceso formativo en el CFP y lo complementa participando en la empresa por un tiempo determinado.

###### **Art. 6.- Adecuación Formativo Laboral**

Las labores que realice el beneficiario deben estar relacionadas directamente con las áreas que correspondan a su formación académica y al desarrollo de sus capacidades.

###### **Art. 7.- Autorización del CFP para la modalidad formativa de Aprendizaje con predominio en la empresa**

Cada sector, según corresponda, autorizará expresamente al CFP el desarrollo de la modalidad formativa laboral de Aprendizaje con predominio en la empresa.

###### **Art. 8.- Acreditación de Edad y Estudios**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 7° de la Ley, los adolescentes de 14 años o más acreditarán su edad y el haber concluido sus estudios de educación primaria mediante copia del acta o partida de nacimiento y copia del certificado de estudios respectivo, los que se anexarán al convenio de aprendizaje para su registro.

###### **Art. 9.- De quienes cursan estudios en el extranjero**

Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, se encuentre cursando estudios fuera del país, y desee realizar prácticas pre profesionales, el convenio será suscrito por el representante del CFP o, en su defecto, por el funcionario que designe la embajada del país donde cursa los estudios o por la entidad que haga sus veces.

###### **Art. 10.- De los Programas de intercambio en Educación Superior**

Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, participe en programas de intercambio u otros similares, y desee realizar prácticas pre profesionales, la

suscripción del convenio corresponde al CFP que lo acoge.

## **CAPITULO II**

### **MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PRACTICA PROFESIONAL**

#### **Art. 11.- Modalidad formativa laboral de Práctica Profesional**

La Práctica Profesional comprende a los egresados antes de la obtención del título profesional.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 13° de la Ley, el egresado puede solicitar al CFP una carta a fin de ser presentado ante una empresa. El CFP otorgará la carta de presentación hasta que el beneficiario cubra el período máximo, según lo dispuesto por la Ley.

#### **Art. 12.- Adecuación Formativo Laboral**

Las labores que realice el beneficiario deben estar relacionadas directamente con las áreas que correspondan a su formación académica.

#### **Art. 13.- De quienes culminaron estudios en el extranjero**

Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, en su condición de egresado, desea realizar prácticas profesionales, el CFP otorgará la carta de presentación. Si la carta es otorgada en idioma extranjero, acompañará la traducción simple al idioma oficial, con la indicación y suscripción de quien oficie de traductor debidamente identificado.

#### **Art. 14.- De los Programas de Intercambio en Educación Superior**

Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, participe en programas de intercambio u otros similares y desee realizar prácticas profesionales, el CFP que lo acoge será el encargado de otorgar la carta de presentación.

## **CAPITULO III**

### **MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE CAPACITACION LABORAL JUVENIL**

#### **Art. 15.- Acreditación**

El beneficiario al momento de suscribir el convenio deberá acreditar ante la empresa, mediante declaración jurada, que no sigue estudios de nivel superior durante la vigencia del convenio.

#### **Art. 16.- Porcentaje limitativo de beneficiarios**

Para establecer el número máximo de beneficiarios señalados en el artículo 17° de la Ley, se tendrá en consideración que el porcentaje limitativo del veinte por ciento (20%), se aplica sobre el total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo y no debe superar el porcentaje limitativo del veinte por ciento (20%) por área u ocupación específica. Se excluye para efectos del cómputo del porcentaje, al personal que presta servicios a través de empresas especiales de servicios, cooperativas de trabajadores y a otras modalidades contractuales. El incremento adicional

del 10% se aplicará al total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo.

La condición de discapacidad del beneficiario, deberá acreditarse con la inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS o el certificado de discapacidad otorgado de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad.

La condición de joven madre con responsabilidad familiar deberá acreditarse con el acta o partida de nacimiento del o de los hijos menores de edad que tenga a su cargo.

#### **Art. 17.- De las ocupaciones**

Las ocupaciones vinculadas a esta modalidad se clasifican en: ocupaciones básicas, de poca calificación o poca y ninguna complejidad, asociadas a niveles de menor responsabilidad en el ejercicio de la ocupación; y ocupaciones operativas que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad.

La clasificación de las ocupaciones en estos dos niveles se consigna en un listado elaborado por la AAT organizado a nivel de subgrupos ocupacionales en el cual se incluyen los nombres técnicos y las denominaciones más comunes de las ocupaciones en el mercado. La ubicación de la ocupación en un nivel determina automáticamente la duración del convenio, siendo no mayor a seis (6) meses en el caso de las ocupaciones básicas, prorrogable hasta por un período similar; y a veinticuatro (24) meses en el caso de las ocupaciones operativas, según el Anexo N° 01 que forma parte del presente Reglamento.

Si se presentase en el Programa una denominación de la ocupación no incluida en el listado, éste se acompañará del Formato de Ocupaciones. La AAT clasificará la denominación de la ocupación en el nivel correspondiente definiendo la duración del convenio.

### **CAPITULO IV**

#### **MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PASANTIA**

#### **Art. 18.- Tipos de participantes de la modalidad de Pasantía en la Empresa**

a) Beneficiarios de 14 años o más que requieran aplicar y completar lo aprendido en la capacitación recibida en el CFP, respaldado por un Programa debidamente autorizado por el Sector correspondiente. También comprende a los estudiantes de los CETPRO del ciclo básico del MINEDU, de los CENFORP y de los Centros de Formación Sectorial del ciclo básico.

b) Beneficiarios que se encuentran estudiando en los últimos años de educación secundaria, que por razones de estudio necesiten participar determinado número de horas y días de la semana en la empresa. Serán presentados a las empresas por los centros educativos públicos y privados que por razones curriculares prevén pasantía en una empresa.

**Art. 19.- De la jornada formativa de los estudiantes de Educación Secundaria**

De acuerdo a la nueva currícula de Educación Secundaria la jornada formativa de Pasantía es de dos (2) a cuatro (4) horas diarias y de dos (2) a tres (3) veces por semana y no más de dos (2) meses en las unidades productivas.

**Art. 20.- Del Programa que respalda la Pasantía**

Se entenderá por Programa que respalda la Pasantía al que se refiere el artículo 25° de la Ley, a los Programas Sociales del Estado que cuenten con un componente de capacitación, orientado a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios.

**Art. 21.- De la acreditación de los CFP**

El Programa facultará al CFP a realizar esta modalidad de acuerdo con sus requerimientos de calificación y selección. La empresa, al presentar el Convenio, adjuntará copia del documento que acredite dicha facultad.

Corresponde al MINEDU facultar a los CETPRO la realización de esta modalidad, siempre y cuando forme parte del currículo formativo.  
Corresponde al MTPE facultar a los CENFORP la realización de esta modalidad formativa laboral.

Corresponde a cada Sector facultar al CFP Sectorial el desarrollo de esta modalidad formativa laboral.

**Art. 22.- De la Modalidad Formativa de la Pasantía de Docentes y Catedráticos**

La Pasantía deberá estar directamente relacionada con la especialidad del docente o catedrático que la realice.

**CAPITULO V**

**MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE ACTUALIZACION PARA LA REINSERCIÓN LABORAL**

**Art. 23.- De los beneficiarios**

Son aquellas personas mayores de 45 años hasta 65 años en situación de desempleo y sin alguna actividad económica dependiente o independiente, en los doce (12) meses previos a la firma del convenio.

**Art. 24.- De la duración del Convenio**

Bajo cualquier situación, el beneficiario no podrá utilizar dicha modalidad por más de doce (12) meses o de veinticuatro (24) meses como máximo, de ser el caso, y por una sola vez. El beneficiario no podrá realizar esta actividad formativa en más de una empresa.

Si la empresa, aún después de tomar conocimiento que el beneficiario ya no puede hacer uso de esta modalidad, permite que ello ocurra, se entenderá

que el convenio ha quedado desnaturalizado.

#### **Art. 25.- De la acreditación de la situación de desempleo**

La situación de desempleo se acredita con la documentación establecida en el artículo 32° de la Ley. Adicionalmente el beneficiario deberá presentar una Declaración Jurada en la que señale que no ha trabajado de manera dependiente o independiente en los doce (12) meses previos a la firma del convenio, y que no ha celebrado anteriormente un convenio bajo la modalidad de actualización para la Reinserción Laboral.

#### **Art. 26.- De los porcentajes limitativos de beneficiarios**

Para establecer el número máximo de beneficiarios, señalados en el artículo 32° de la Ley, se tendrá en consideración que el porcentaje limitativo del diez por ciento (10%), se aplica sobre el total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo y no debe superar el porcentaje limitativo del veinte por ciento (20%) por área u ocupación específica. Se excluye para efectos del cómputo de los porcentajes, al personal que presta servicios a través de empresas especiales de servicios, cooperativas de trabajadores y a otras modalidades contractuales.

El incremento adicional del diez por ciento (10%) se aplicará al total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo.

La condición de discapacidad del beneficiario, deberá acreditarse con la inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS o el certificado de discapacidad otorgado de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad.

#### **Art. 27.- De la verificación**

La DPEFP o dependencia que haga sus veces, a la recepción del convenio, verificará la información remitida que acredita la situación de desempleo.

### **TITULO III**

#### **NORMAS COMUNES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES**

#### **CAPITULO I**

#### **CONDICIONES DE LA REALIZACION DE ACTIVIDADES EN LA MODALIDAD FORMATIVA LABORAL**

#### **Art. 28.- De los adolescentes**

Las modalidades formativas señaladas en la Ley y el Reglamento que comprenden a los adolescentes que tienen como edad mínima 14 años hasta que cumplan 18 años, podrán realizar actividades relacionadas a las modalidades formativas laborales, siempre y cuando cuenten con el certificado médico que acredite su capacidad física, mental y emocional para realizar tales actividades, y el convenio sea suscrito por sus padres, tutores o responsables.

El certificado médico será expedido gratuitamente por los servicios médicos

del Sector Salud o de la Seguridad Social.

#### **Art. 29.- De la jornada formativa**

La jornada de los adolescentes de 14 años no excederá de cuatro (4) horas diarias ni de veinticuatro (24) horas semanales.

La jornada de los adolescentes entre los 15 y 17 años no excederá de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales, o treinta (30) horas semanales en el caso de Aprendizaje con Predominio en CFP: Prácticas Preprofesionales.

#### **Art. 30.- De la autorización en horario nocturno**

La DPEFP o la dependencia que haga sus veces, autorizará la realización de actividades en las modalidades formativas laborales, en jornada u horario nocturno, siempre y cuando, ello no perturbe la asistencia al CFP o al Centro Educativo, y resulte necesario para cumplir con la finalidad formativa.

Para la autorización, la empresa deberá presentar una declaración jurada en la que señale expresamente que cuenta con una jornada y horario de trabajo nocturno y que el desarrollo de la actividad formativa en ese horario resulta necesaria para cumplir con la finalidad formativa.

Para sustentar que el horario y jornada nocturna formativa no perturba la asistencia al CFP o al Centro Educativo, la declaración jurada deberá especificar claramente cuál es el horario y jornada nocturna que cumple el beneficiario en la empresa, y el horario de formación que realiza en el CFP, de manera tal que entre el fin de la jornada nocturna y el inicio de la jornada formativa en el CFP medie un período de tiempo no menor a ocho (8) horas.

Los adolescentes no podrán realizar actividades en ninguna de las modalidades formativas laborales en horario nocturno. Excepcionalmente, el Juez podrá autorizar la realización de actividades de las modalidades formativas laborales en horario nocturno, a partir de los 15 años hasta que cumplan 18 años, siempre que éste no exceda de cuatro (4) horas diarias.

#### **Art. 31.- Del refrigerio**

La empresa otorgará al beneficiario el tiempo de refrigerio en las mismas condiciones en el que es concedido a sus trabajadores.

#### **Art. 32. - De los descansos**

El descanso al que se refiere el inciso 5) del artículo 42° de la Ley deberá disfrutarse dentro de los doce (12) meses siguientes a la oportunidad en la que se adquirió el beneficio. El pago de la subvención económica que corresponde a dicho descanso será efectuado antes del mismo.

Para el cómputo del descanso, se tendrá en cuenta la acumulación de los períodos intermitentes que hubiera realizado la persona en formación en una misma empresa.

El beneficiario cuyo convenio o prórroga finalice después de cumplidos doce (12) meses de formación sin antes haber disfrutado del descanso, tendrá derecho al pago del íntegro de la subvención.

**Art. 33.- De la subvención económica**

No se podrá pactar una subvención menor a la establecida en la Ley o renunciar a su percepción.

En caso la jornada y horario habitual de la empresa prevista para los trabajadores dependientes, sea menor a la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa laboral, la subvención económica mensual no podrá ser inferior a una Remuneración Mínima Vital.

**Art. 34.- De la subvención económica adicional**

El pago de la subvención económica adicional establecida en el inciso 6) del artículo 42º de la Ley, se hará dentro de los quince (15) días naturales siguientes a la fecha en que el beneficiario cumpla los seis (8) meses referidos en el artículo en mención.

Para el cómputo de la subvención adicional, se tendrá en cuenta la acumulación de los períodos intermitentes que hubiera realizado la persona en formación en una misma empresa.

**Art. 35.- De las subvenciones previstas en la Ley**

a. Las subvenciones previstas en la Ley deberán ser otorgadas en dinero, utilizándose los medios de pago usuales en la empresa.

b. Las subvenciones previstas en la Ley constituyen gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.

**Art. 36.- De la edad**

Para los casos en que la Ley señale la edad como requisito para acceder o mantenerse en una modalidad formativa, debe entenderse que son años cumplidos.

**Art. 37.- De la Inspección de las Modalidades Formativas Laborales**

La DIL o dependencia que haga sus veces, es la encargada de realizar las visitas inspectivas programadas y especiales a efectos de verificar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley y el Reglamento.

La DIL o dependencia que haga sus veces podrá realizar una inspección especial a solicitud del beneficiario o tercero con legítimo interés.

**Art. 38.- De los Centros de Formación Profesional**

Corresponde a los CFP:

a. Suscripción del Convenio

El CFP, de acuerdo a su reglamento, definirá al órgano responsable de la suscripción del Convenio así como el procedimiento para la suscripción oportuna de éste, en un plazo que no exceda los cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del Convenio.

b. Monitoreo y supervisión

El CFP coordinará con la empresa la periodicidad y ejecución del monitoreo y supervisión, de acuerdo a lo estipulado en el Plan o Programa, según la modalidad formativa laboral.

**Art. 39.- Plazo de pago de la subvención y otros beneficios**

Si a la fecha de la finalización del convenio existiera algún adeudo relacionado a la subvención económica o a cualquier otro beneficio establecido por Ley, el presente Reglamento, o por acuerdo entre las partes, éstos deberán ser cancelados dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de finalizado el convenio.

**Art. 40. - De la desnaturalización**

La desnaturalización de la modalidad formativa laboral, implica la existencia de una relación laboral.

**CAPITULO II**

**DE LOS PLANES Y PROGRAMAS**

**Art. 41.- De los Planes**

Los Planes a los que se refiere la Ley describen los objetivos, contenidos y condiciones del proceso formativo en la empresa, según cada modalidad formativa. Su presentación y ejecución es de carácter obligatorio y va anexo al convenio suscrito, salvo aquellos registrados ante la AAT y descritos en el artículo 54° del Reglamento.

**Art. 42.- Finalidad del Plan**

El Plan cumple un papel orientador para el logro de los objetivos de la formación en la empresa.

**Art. 43.- Del contenido del Plan**

El Plan contiene como mínimo lo siguiente:

a. Denominación del Plan: Según la modalidad formativa.

b. Datos generales: Información general sobre la empresa, el (los) beneficiario(s) y el CFP, según corresponda.

c. Objetivo del Plan: Consigna lo que debe lograr el beneficiario de acuerdo a lo establecido en la Ley para cada modalidad formativa; debe especificar las competencias y capacidades a desarrollar.

d. Actividades formativas en la empresa: Contiene información básica sobre el conjunto de funciones y tareas que desarrollará el beneficiario en su proceso formativo.

e. Duración: Se indica fecha de inicio y término, así como especificación de horas y días en las cuales el beneficiario realizará su proceso de formación.

f. Contexto formativo: Breve descripción de las condiciones de infraestructura, ambiente, maquinarias, herramientas, insumos, condiciones de seguridad.

g. Monitoreo y evaluación: Incluye los criterios de evaluación de desempeño y designación de los responsables del seguimiento.

Sin perjuicio de lo señalado en el presente artículo, deberá darse cumplimiento al contenido exigido por la Ley para cada modalidad.

#### **Art. 44.- Plazo de Presentación del Plan de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral**

El Plan al que se refiere el artículo 34° de la Ley deberá ser presentado a la DPEFP, o a quien haga sus veces, para su registro, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores al fin del plazo establecido por la Ley para su elaboración o de realizada su modificación.

#### **Art. 45.- De los Programas**

Los Programas, a los que se refiere el artículo 19° y el inciso 3) del artículo 35° de la Ley, contienen información mínima respecto al desarrollo del proceso formativo, según la modalidad a la que correspondan.

#### **Art. 46.- Presentación del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil**

Para la presentación del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil, la empresa deberá adjuntar los documentos que acrediten la necesidad de su realización por motivos de ampliación de mercado o expansión de la empresa.

#### **Art. 47.- Vigencia del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil**

El programa Extraordinario de Capacitación concluirá en la misma fecha que se determine para el Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil.

#### **Art. 48.- Del lugar de presentación de los Planes y Programas**

Los Planes y Programas serán presentados ante la DPEFP, o quien haga sus veces, en el lugar donde el beneficiario ejecutará su formación.

#### **Art. 49.- De la presentación de los Planes y Programas**

La presentación de los Planes y Programas correspondientes a cada modalidad formativa laboral es un requisito indispensable para la suscripción y registro del convenio respectivo.

### **CAPITULO III**

#### **DE LOS CONVENIOS**

##### **Art. 50.- De los convenios, prórrogas y modificaciones**

a) El convenio, la prórroga o la modificación, deben ser celebrados por escrito y suscritos por las partes antes del inicio de la ejecución de las actividades formativas.

b) El convenio debe ser puesto en conocimiento de la DPEFP para su registro, dentro de los quince (15) días naturales de la suscripción. Sólo podrá ser presentado de manera extemporánea durante su vigencia.

##### **Art. 51.- Del contenido de los convenios**

Los convenios deben contener la siguiente información:

a) Datos generales de las partes;

b) Fecha de inicio y de término;

c) Fecha de nacimiento del beneficiario;

d) Lugar de la ejecución de la actividad formativa laboral;

e) Correspondencia entre la especialidad del beneficiario y la actividad a desarrollar en la empresa, según la exigencia de la modalidad formativa laboral elegida; y,

f) Firma original de las partes.

Sin perjuicio de lo señalado en el presente artículo, deberá darse cumplimiento a lo establecido en el Art. 46° de la Ley.

##### **Art. 52.- Del lugar de presentación de los convenios**

Los convenios serán presentados ante la DPEFP o quien haga sus veces del lugar donde el beneficiario ejecutará su formación.

### **CAPITULO IV**

#### **DEL REGISTRO**

##### **Art. 53.- Del Libro Especial y de sus modificaciones**

Los convenios de las distintas modalidades formativas laborales, descritas en el artículo 2° de la Ley, se inscribirán en un único Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales, previamente autorizado por la DPEFP, o quien haga sus veces. Cuando la actividad formativa laboral se realice en lugar distinto a la sede principal de la empresa, ésta solicitará la autorización de su libro ante la AAT del lugar.

Es facultad de la empresa llevar más de un Libro Especial de Convenios de

Modalidades Formativas, en función al centro de trabajo o cualquier otra pauta que considere conveniente, dentro de un criterio de razonabilidad.

Los libros especiales de convenios de modalidades formativas laborales de diferentes centros de trabajo de una misma empresa, podrán ser centralizados y llevados en cualquiera de ellos. En este caso cada centro de trabajo deberá contar con una copia simple del libro que le corresponda, siempre que se encuentre en una circunscripción territorial distinta al de la AAT que autorizó el libro especial de convenios de modalidades formativas laborales.

#### **Art. 54.- Del Registro de Planes y Programas**

Una copia del Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil y del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil, así como del Plan de Reinserción Laboral y sus modificaciones, será presentada a la AAT para su conocimiento y registro.

La AAT puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en las copias a que se refiere el párrafo precedente.

### **TITULO IV**

#### **DE LAS SANCIONES**

##### **CAPITULO I**

#### **INFRACCIONES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES**

##### **Art. 55.- De las sanciones pecuniarias**

En el caso de la infracción señalada en el inciso 5) del artículo 52° de la Ley, se aplicará la sanción pecuniaria correspondiente, si al realizarse una inspección laboral no se acredita la contratación del Seguro contra Enfermedad y Accidente a favor del beneficiario de las modalidades formativas laborales, por contravenir lo prescrito en el inciso 8) del artículo 42° de la Ley.

Sin perjuicio de lo anterior, de ocurrir un accidente o enfermedad, la empresa que no haya contratado el seguro contra Enfermedad y Accidente, deberá asumir directamente el costo de estas contingencias.

De comprobarse incumplimientos de las obligaciones indicadas en los artículos 51° y 52° de la Ley, deberán ser sancionados pecuniariamente. También serán sancionados pecuniariamente los incumplimientos de las obligaciones señaladas en la Ley y el Reglamento, no previstas en los artículos antes citados.

##### **Art. 56.- Del grado de las infracciones**

Toda infracción a las obligaciones contenidas en la Ley y el Reglamento, será considerada como de segundo grado, de acuerdo a lo establecido en las normas sobre inspecciones de trabajo.

##### **Art. 57.- De la entidad competente**

La entidad competente para fiscalizar y sancionar las infracciones a la Ley

sobre modalidades formativas laborales, es la DIL o dependencia que haga sus veces, en aplicación a lo señalado en las normas sobre inspecciones de trabajo.

## **TITULO V**

### **CAPITULO I**

#### **SEGURIDAD Y SALUD**

##### **Art. 58.- Función Orientadora y Preventiva**

La empresa deberá orientar a los beneficiarios sobre los riesgos de seguridad y salud relacionados con su actividad económica, y las medidas de seguridad que deberán observar en su proceso formativo laboral.

##### **Art. 59.- De los equipos de protección**

La empresa deberá proporcionar a los beneficiarios, cuando sea necesario, equipos de protección personal con relación a la actividad a realizar.

La empresa deberá cumplir las condiciones mínimas establecidas en las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la integridad de los beneficiarios durante el proceso formativo laboral.

##### **Art. 60.- De las actividades prohibidas para los adolescentes en formación**

Se encuentra prohibido que los adolescentes realicen, bajo cualquier modalidad formativa laboral, actividades en subsuelo, labores que conlleven manipulación de pesos excesivos, sustancias tóxicas, actividades en las que su seguridad o la de otras personas esté bajo su responsabilidad o, en general, aquellas actividades contenidas en la "Relación de Trabajos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Física o Moral de los y las Adolescentes", de acuerdo a lo regulado en el Código de los Niños y Adolescentes.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** Las orientaciones generales para el cumplimiento de las obligaciones de los CFP, señaladas en el artículo 43° de la Ley, serán definidas por los sectores de competencia.

El MTPE coordinará con el MINEDU y otros sectores e instituciones competentes de la regulación y supervisión de los CFP a fin de alcanzar el adecuado cumplimiento de sus obligaciones.

**SEGUNDA.-** En cumplimiento del artículo 32° de la Ley, el MTPE coordinará con la SUNAT las acciones a seguir para la verificación de la información referida a la situación de desempleo del beneficiario.

**TERCERA.-** El MTPE coordinará con ESSALUD la implementación, instalación y desarrollo de un programa especial que cubra, como mínimo, los riesgos de enfermedad y accidentes de los beneficiarios que realicen actividades formativas laborales.

**CUARTA.-** El MTPE coordinará con el MINEDU, en un plazo máximo de

noventa (90) días hábiles, a fin que esta última institución establezca los requisitos para la obtención de la habilitación laboral técnica, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 22° de la Ley.

**QUINTA.-** El plazo para la adecuación de los convenios suscritos y registrados, a los alcances de las disposiciones sobre modalidades formativas laborales, será de cuarenta y cinco (45) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación del presente Reglamento en el Diario Oficial El Peruano.

**SEXTA.-** En el presente ejercicio fiscal, y por única vez, las empresas quedan exceptuadas de presentar el Programa de Capacitación Laboral Juvenil a que se refiere el primer párrafo del artículo 18° de la Ley.

En ese sentido, las empresas podrán presentar, por única vez, Programas Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil sustentados en necesidades distintas a las señaladas en la Ley, cuyo plazo de vigencia se extenderá como máximo hasta el 31 de diciembre de 2006.

### **DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS**

**PRIMERA.-** El MTPE podrá dictar, mediante resoluciones ministeriales, disposiciones complementarias para la mejor aplicación del presente Reglamento.

**SEGUNDA.-** Los planes, programas, formatos, habilitación ocupacional y actualización del listado de ocupaciones, se regularán mediante Resolución Ministerial.

**TERCERA.-** El MTPE implementará, en el plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, la "Comisión Multisectorial de Capacitación Laboral y Demanda del Mercado de Trabajo" para el debido cumplimiento de la Cuarta Disposición Complementaria de la Ley.

**CUARTA.-** El MTPE establece los procedimientos de registro o información de las modalidades formativas reguladas por normas especiales.

**QUINTA.-** En el caso de las micro empresas que se regulen por la Ley de Promoción y Formalización de la micro y pequeña empresa, Ley N° 28015, no será exigible las formalidades de los planes o programas de las modalidades formativas contenidas en la Ley. Para tal efecto bastará con la presentación de un compromiso de capacitación.

**SEXTA.-** El Anexo N° 1 a que se refiere el artículo 17° del Reglamento forma parte de éste. Sus modificatorias serán aprobadas mediante resolución ministerial.

**SETIMA.-** Los programas de aprendizaje dual regulados por instituciones creadas por ley, se rigen por sus propias normas. Supletoriamente se aplicarán las disposiciones de la Ley y el Reglamento.

### **ANEXO**

## **1. Listado de Ocupaciones Básicas y Operativas**

### **LISTADO DE OCUPACIONES OPERATIVAS MODALIDAD FORMATIVA DE CAPACITACION LABORAL JUVENIL**

**R.M. 069-2007-TR**

(pub. 17-3-07)

#### **Art. 1.- Aprobación de los Modelos y Formatos**

Aprobar los Modelos y Formatos que se utilizarán en los procedimientos sobre Modalidades Formativas Laborales, los mismos que se adjuntan en los Anexos que forman parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

#### **Art. 2.- Publicación en la página web del Ministerio**

Publicar los Modelos y Formatos a que hace referencia el artículo 1 ° de la presente Resolución Ministerial, en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (<http://www.mintra.gob.pe>).

#### **Art. 3.- Presentación de los Planes y Programas**

La presentación de los Planes y Programas se realizará ante la Oficina de Trámite Documentario de la dependencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente al lugar donde el beneficiario ejecutará su formación.

En el caso del Plan Específico de Aprendizaje y del Plan de Pasantía, deberá verificarse que se adjunte el Plan respectivo al convenio suscrito.

El Plan de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral deberá ser elaborado en un plazo que no exceda de los quince (15) días calendario a partir de la entrada en vigencia del convenio. Su presentación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se efectuará dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a su elaboración. Para efectos del cómputo del plazo a que hace referencia el artículo 44° del Reglamento de la Ley N°- 28518, el Plan deberá ser suscrito por el beneficiario y la empresa, consignando en la parte final del mismo la fecha en que se ha culminado su elaboración.

La presentación del Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil se efectuará conforme a lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 18° de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. En el caso del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil, procederá su presentación conforme a lo previsto por el segundo párrafo del artículo 18° de la Ley N° 28518 y dentro de la vigencia del Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil.

#### **Art. 4.- Observaciones a la documentación presentada**

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 125° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la Autoridad Administrativa de Trabajo efectuará observación a la documentación presentada en caso que ésta se encuentre incompleta, o no se cumpla con los requisitos exigidos en el Texto Unico de Procedimientos Administrativos (TUPA) del

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Para ello, procederá a anotar las observaciones en la solicitud y en la copia que conservará la empresa, otorgando el plazo máximo de dos (2) días hábiles para su subsanación.

En caso que la empresa no levante las observaciones dentro del plazo otorgado, se procederá conforme a lo establecido en el numeral 125.4 del artículo 125° de la Ley N° 27444.

#### **Art. 5.- Registro de las Planes y Programas**

La Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, es la encargada de llevar el registro de los Planes y Programas, el mismo que se efectuará en los libros internos denominados Registro de Planes de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral, y Registro de Programas Anuales y Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil, respectivamente.

#### **Art. 6.- Constancia de registro de los Planes y Programas**

La Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, procederá a anotar el número de registro en el libro interno respectivo y expedirá a la empresa que presentó el Plan o Programa, una constancia de registro, conforme a lo previsto por el artículo 311 de la Ley N° 27444.

#### **Art. 7.- Nulidad en el registro de los Planes o Programas**

En caso de defecto u omisión de alguno de los requisitos de validez, o de verificarse la existencia de actos expresos, o de actos que resulten como consecuencia de la aprobación automática contrarios al ordenamiento jurídico, la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, expedirá la resolución en la que se advierte la causal de nulidad, conforme a lo previsto por los artículos 10° y 202° de la Ley N° 27444, debiendo elevar los actuados al superior jerárquico, el cual procederá con arreglo a Ley.

#### **Art. 8.- Plazo de vigencia de los Planes y Programas**

El período de vigencia del Plan o Programa, cualquiera que fuera su denominación, estará en función del período de vigencia del convenio celebrado con el beneficiario.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **Primera.- Ampliación del plazo para la presentación del Programa de Capacitación Laboral Juvenil**

Por excepción y por única vez, extiéndase el plazo de presentación del Programa de Capacitación Laboral Juvenil ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, a que hace referencia el artículo 18° de la Ley N° 28518, hasta el último día hábil del primer trimestre del ejercicio fiscal correspondiente al año 2007.

En caso de haberse presentado el Programa de Capacitación Laboral Juvenil dentro del último trimestre del ejercicio fiscal del 2006 y hasta el día

de la publicación de la presente Resolución Ministerial inclusive, deberá procederse a efectuar la adecuación del mismo dentro del plazo señalado en el párrafo anterior.

**Segunda.- Presentación de convenios sin contar con el número de registro del Programa de Capacitación Laboral Juvenil**

Las empresas podrán suscribir convenios de Capacitación Laboral Juvenil y presentarlos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo sin contar con el número de registro del Programa de Capacitación Laboral Juvenil a que hace referencia el artículo 6° de la presente Resolución Ministerial, hasta el último día hábil del primer trimestre del ejercicio fiscal correspondiente al año 2007.

**Tercera.- Plazo de adecuación**

Las empresas tendrán un plazo de quince (15) días hábiles contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Resolución Ministerial para adecuar sus Modelos y Formatos a los vigentes, vencido el cual no se admitirán los Modelos y Formatos anteriores.

**DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.- Exigibilidad**

Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, exigirán a todas las empresas cuando presenten convenios a la Autoridad Administrativa de Trabajo, el cumplimiento de lo dispuesto por la presente Resolución Ministerial, para lo cual velarán por la difusión de la presente Resolución Ministerial, desarrollando las acciones que fueren pertinentes para su cabal cumplimiento.

Vencido el plazo previsto por la Primera y Segunda Disposición Transitoria a que hace referencia la presente Resolución Ministerial, procederá la presentación de convenios de Capacitación Laboral Juvenil, una vez que la empresa cuente con el respectivo Programa y se encuentre el mismo debidamente registrado ante la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o la Dependencia que haga sus veces.

**Segunda.- Derogación**

Deróguese la Resolución Ministerial N° 322-2005-TR.

DECRETO SUPREMO N° 003-2008-TR

Publicado : 21 Mayo 2008

Vigencia : 22 Mayo 2008

**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**

DECRETO SUPREMO N° 003-2008-TR  
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA  
CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18° de la Constitución Política del Perú establece que la educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual, artística y la investigación científica y tecnológica;

Que, el numeral 22° del artículo 2° de la Carta Política señala que toda persona tiene derecho al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida;

Que, se vienen presentando 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, lo que desnaturaliza esta modalidad formativa laboral, en contravención a lo dispuesto en la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, y degrada las condiciones del empleo juvenil, sustituyendo la labor del trabajador por la del practicante sin mínimos derechos laborales;

Que, asimismo, los estudiantes de profesiones de la salud que realizan prácticas pre-profesionales en la modalidad

de internado en los establecimientos de Salud del Sector Público a nivel nacional vienen siendo objeto de abuso en cuanto al número de horas en que desarrollan tales labores, incluyendo las guardias nocturnas en los servicios de emergencia, las mismas que en muchos casos se realizan sin contar con un tiempo mínimo de descanso previo y en ausencia del personal médico cirujano obligado a prestarlas, lo que pone en grave peligro la salud de los internos y la de los pacientes;

Que, frente a ello, resulta necesario disponer medidas que aseguren la adecuada realización de estas actividades, evitando que ocurran excesos que las desnaturalicen;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**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 N° 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 N° 28518.

**Artículo 2°.- Jornada máxima en las prácticas pre-profesionales de Derecho** Los estudiantes de Derecho desarrollarán sus prácticas pre-profesionales en un máximo de 6 horas diarias o 30 semanales. El incumplimiento de esta disposición se reputará como una desnaturalización de dicha modalidad formativa laboral, entendiéndose que existe una relación laboral común de conformidad con el Principio de Primacía de la Realidad y lo establecido en el numeral 6 del artículo 51° de la Ley N° 28518; sin perjuicio de la sanción pecuniaria que corresponda.

Se precisa que :

1.- Las practicas pre-profesionales tienen como jornada máxima 06 horas o 30 semanales.

2.- Dicha disposición también es aplicable a los estudiantes de Derecho.

3.- Los estudiantes de Ciencias de la Salud que desarrollan prácticas pre-profesionales en la modalidad de internado en los establecimientos de salud del Sector Público:

3.1.- Tienen una jornada máxima de 6 horas diarias, 36 horas semanales o 150 horas mensuales, incluyendo las guardias nocturnas

3.2.-El régimen de guardias nocturnas realizada por los internos comprenderá un período previo y posterior de descanso no menor de 5 horas, con la obligatoria presencia del personal médico cirujano o profesional de la salud de guardia, el mismo que deberá registrar su hora de ingreso y salida al servicio de emergencia.

3.3.- Los internos no sustituirán bajo ningún concepto al personal médico cirujano o profesional de la salud de guardia

**Artículo 3°.- Jornada máxima en las prácticas pre-profesionales de internado en Ciencias de la Salud**

3.1 Los estudiantes de Ciencias de la Salud que desarrollan prácticas pre-profesionales en la modalidad de internado en los establecimientos de salud del Sector Público, tienen una jornada máxima de 6 horas diarias, 36 horas semanales o 150 horas mensuales, incluyendo las guardias nocturnas.

3.2 Para tal efecto, los referidos establecimientos implementarán mecanismos de control que registren la hora de ingreso y salida de los internos.

3.3 El régimen de guardias nocturnas realizada por los internos comprenderá un período previo y posterior de descanso no menor de 5 horas, con la obligatoria presencia del personal médico cirujano o profesional de la salud de guardia, el mismo que deberá registrar su hora de ingreso y salida al servicio de emergencia. Los internos no sustituirán bajo ningún concepto al personal médico cirujano o profesional de la salud de guardia, bajo apercibimiento de incurrir en el delito de ejercicio ilegal de la medicina, tipificado en el artículo 290° del Código Penal.

3.4 Los titulares o responsables de los establecimientos de salud, según corresponda, quedan encargados del estricto cumplimiento de lo dispuesto en los párrafos precedentes, bajo responsabilidad.

**Artículo 4°.- De la fiscalización y supervisión**

4.1 El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo fiscaliza lo dispuesto en los artículos 1° y 2° del presente Decreto Supremo, inspecciona el cumplimiento del derecho a la jornada máxima de los practicantes de internado en los establecimientos públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada y sanciona las infracciones.

4.2 El Ministerio de Salud, como ente rector del Sistema de Salud, dictará las medidas necesarias que garanticen el estricto cumplimiento del derecho a la jornada máxima de los practicantes en la modalidad de internado en los establecimientos de salud del Sector Público a nivel nacional.

4.3 El Ministerio de Salud, las Direcciones Regionales de Salud, el Seguro Social de Salud - ESSALUD, el Ministerio de Defensa y el Ministerio del Interior, dispondrán la presencia permanente de supervisores en los establecimientos de salud bajo su ámbito, que permitan dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 3° del presente Decreto Supremo.

**Artículo 5°.- Medidas Complementarias**

Los Ministerios de Trabajo y Promoción del Empleo y de Salud, quedan facultados a dictar las medidas complementarias que sean pertinentes para la mejor aplicación y cumplimiento de lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

**Artículo 6°.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por los Ministros de Trabajo y Promoción de Empleo y de Salud. Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de mayo del año dos mil ocho.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

MARIO PASCO COSMÓPOLIS

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

HERNÁN GARRIDO-LECCA M.

Ministro de Salud