

ACTUALIZADA  
10/11/2016

# NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS

## LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

LEY N° 28518

## REGLAMENTO DE LA LEY N° 28518 “LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES”

DECRETO SUPREMO N° 007-2005-TR



## LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

### LEY N° 28518

*(Publicada en el Diario Oficial El Peruano  
el 24 de mayo de 2005)*

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República  
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

## LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

### TÍTULO PRELIMINAR

#### DE LOS PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### Artículo 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.

##### Artículo 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.

##### Artículo III.- Ámbito de aplicación

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

## CAPÍTULO I

### DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS

#### Artículo 1.- Modalidades formativas

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

#### Artículo 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.

#### Artículo 3.- Derechos y beneficios

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

#### Artículo 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.

## CAPÍTULO II

### DEL APRENDIZAJE

#### Artículo 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.

#### Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LA CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL**

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 15.- Finalidad**

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

#### **Artículo 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.

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

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

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

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

**Artículo 18.- (\*) Artículo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.**

**Artículo 19.- (\*) Artículo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.**

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

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

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

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

## **CAPÍTULO IV**

### **DE LA PASANTÍA**

#### **SUBCAPÍTULO I**

#### **DE LA PASANTÍA EN LA EMPRESA**

##### **Artículo 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.

##### **Artículo 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.

##### **Artículo 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.

#### **SUBCAPÍTULO II**

#### **PASANTÍA DE DOCENTES Y CATEDRÁTICOS**

##### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

### **CAPÍTULO V**

#### **DE LA ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL**

#### **Artículo 29.- Definición**

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

#### **Artículo 30.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca mejorar la empleabilidad así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de

desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

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

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

1. No pueden ser personas que anteriormente tuvieron un vínculo laboral con la empresa, a menos que haya transcurrido como mínimo un (1) año del cese laboral y en ese lapso no los hubiera ligado relación alguna por servicios personales.

2. Los beneficiarios deben ser desempleados, en ese sentido no se 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.

**Artículo 34.- (\*) Artículo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.**

**Artículo 35.- (\*) Artículo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.**

**Artículo 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.

**Artículo 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.

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

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

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**CAPÍTULO VI**

**NORMAS COMUNES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS**

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

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

1. Obligarse a acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa.

2. Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.

3. Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo.

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

**Artículo 42.- De las obligaciones de la empresa**

Son obligaciones de la empresa:

1. (\*) *Inciso derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

2. Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.

3. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.

4. Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.

5. Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses.

6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.

7. No cobrar suma alguna por la formación.

8. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a 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.

**Artículo 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.

**Artículo 44.- Duración de la Jornada Formativa**

La jornada formativa responde a las necesidades

propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder de los siguientes límites:

1. En los Convenios de Aprendizaje:

a. Con Predominio en la Empresa: quedará establecida en el convenio y en ningún caso puede superar las 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.

#### **Artículo 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.

Sólo 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.

#### **Artículo 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.

*(\*) Párrafo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

#### **Artículo 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 está 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.

#### **“Artículo 48.- Registro**

Los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas deben ser declarados como tales en la planilla electrónica, conforme a la normativa aplicable.”

*(\*) Artículo modificado por la quinta disposición complementaria modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

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

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

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.

#### **Artículo 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. (\*) *Inciso derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

3. (\*) *Inciso derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

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.

#### **Artículo 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 Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, Decreto Supremo N° 002-97-TR, y las demás normas que se opongan 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.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los tres días del mes de mayo de dos mil cinco.

ÁNTERO FLORES-ARÁOZ E.  
Presidente del Congreso de la República

NATALE AMPRIMO PLÁ  
Primer Vicepresidente del Congreso  
de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL  
DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintitrés días del mes de mayo del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO  
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO  
Presidente del Consejo de Ministros

## REGLAMENTO DE LA LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

### DECRETO SUPREMO N° 007-2005-TR

(Publicado en el Diario Oficial El Peruano  
el 19 de setiembre de 2005)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28518 del 24 de mayo del 2005, se ha promulgado la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, estableciéndose el marco legal correspondiente;

Que, la Segunda Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 28518, señaló que la reglamentación de la misma corresponde al Poder Ejecutivo, emitiendo el respectivo decreto supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Que, en cumplimiento de lo establecido por la Ley N° 28518, y de conformidad con lo dispuesto y en uso de las facultades conferidas por el inciso 8) artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.-** Apruébese el Reglamento de la Ley N° 28518, "Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales", que consta de cinco títulos, once capítulos, sesenta artículos, seis disposiciones transitorias y seis disposiciones finales y complementarias los mismos que forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

**Artículo 2.-** El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de setiembre del año dos mil cinco.

DAVID WAISMAN RJAVINSTHI  
Segundo Vicepresidente de la República  
Encargado del Despacho de la Presidencia  
de la República

JUAN SHEPUT MOORE  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## REGLAMENTO DE LA LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

### TÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 3.- Ámbito 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.

#### Artículo 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.

## TÍTULO II

### MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

#### CAPÍTULO I

#### MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE APRENDIZAJE

##### Artículo 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.

##### Artículo 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.

##### Artículo 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.

##### “Artículo 8.- Acreditación de estudios

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 de la Ley, las personas de catorce (14) años o más acreditan haber concluido sus estudios de educación primaria mediante copia del certificado de estudios respectivo, que se anexará al Convenio de Aprendizaje para su registro.” (\*) *Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2012-TR, publicado el 8 de noviembre de 2012.*

##### Artículo 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.

##### Artículo 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 preprofesionales, la suscripción del convenio corresponde al CFP que lo acoge.

#### CAPÍTULO II

#### MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL

##### Artículo 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.

##### Artículo 12.- Adecuación Formativo Laboral

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

##### Artículo 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.

##### Artículo 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.

#### CAPÍTULO III

#### MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

##### Artículo 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.

##### Artículo 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.

#### **Artículo 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.

### **CAPÍTULO IV**

#### **MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PASANTÍA**

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

### **CAPÍTULO V**

#### **MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL**

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

### **TÍTULO III**

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

### **CAPÍTULO I**

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

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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 jornada de trabajo nocturna 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.

#### **Artículo 31.- Del refrigerio**

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

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 34.- De la subvención económica adicional**

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

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

#### **Artículo 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.

#### **“Artículo 36.- De la edad**

Para los casos en que la Ley señale la edad como requisito para acceder o mantenerse en una modalidad formativa laboral, ésta se acreditará únicamente con la presentación del Documento Nacional de Identidad (DNI) y se considerarán los años cumplidos.” (\*) *Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2012-TR, publicado el 8 de noviembre de 2012.*

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 40.- De la desnaturalización**

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

## **CAPÍTULO II**

### **DE LOS PLANES Y PROGRAMAS**

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 42.- Finalidad del Plan**

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

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

### CAPÍTULO III

#### DE LOS CONVENIOS

**Artículo 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.

**Artículo 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 artículo 46 de la Ley.

**Artículo 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.

### CAPÍTULO IV

#### DEL REGISTRO

**Artículo 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.

**Artículo 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.

### TÍTULO IV

#### DE LAS SANCIONES

##### CAPÍTULO I

#### INFRACCIONES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

**Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

## **TÍTULO V**

### **CAPÍTULO I**

#### **SEGURIDAD Y SALUD**

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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 ésta 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.

**Sétima.-** 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 OperativasLISTADO DE OCUPACIONES OPERATIVAS  
MODALIDAD FORMATIVA DE CAPACITACIÓN  
LABORAL JUVENIL**41 JEFES DE DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y OFICINISTAS****413 SECRETARIAS, TAQUÍGRAFAS, MECANÓGRAFAS Y OPERADORAS DE MÁQUINAS DE OFICINA**

Auxiliar, Secretaría

**414 OPERADOR DE EQUIPOS DE TRATAMIENTO DE TEXTOS Y AFINES**Operador, telefax  
Operador, telégrafo**418 EMPLEADOS CONTABLES Y FINANCIEROS**Listero  
Ayudante, Planillero  
Ayudante, Facturador**42 PERSONAL ADMINISTRATIVO Y EMPLEADOS AFINES****421 EMPLEADOS DE APROVISIONAMIENTO Y ALMACENAJE**Auxiliar, almacén  
Auxiliar, abastecimiento  
Auxiliar, almacenaje y aprovisionamiento**44 JEFES DE SERVICIOS DE CORREOS; EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, DE IMPRENTA Y AFINES****443 CARTEROS Y MENSAJEROS**

Clasificador, correspondencia

**45 CAJEROS, PAGADORES, COBRADORES DE VENTANILLA****456 RECEPTORES DE APUESTAS Y AFINES**Bartender  
Crupier, sala de juego  
Recibidor de apuestas**52 JEFES, ECÓNOMOS Y MAYODORMOS****522 COCINEROS CALIFICADOS**Ayudante, Cocinero  
Empleado/a múltiple, restaurante de autoservicio  
Preparador de comida rápida**523 BARMANES Y TRABAJADORES ASIMILADOS**

Ayudante, Barman

**61 AGRICULTORES (EXPLORADORES); TRABAJADORES CALIFICADOS DE CULTIVOS EXTENSIVOS****616 EXPLORADORES FORESTALES, TRABAJADORES FORESTALES CLASIFICADOS Y AFINES**

Aprendiz de aserrador/monte

Aprendiz de clasificador/troncos  
Aprendiz de cubicador/madera  
Aprendiz de escuadrador/troncos  
Aprendiz de descortezador, árboles  
Aprendiz, escalador-podador, árboles**71 MINEROS, CANTEROS, SONDISTAS Y TRABAJADORES ASIMILADOS****716 COLADORES DE METALES EN MOLDES**

Aprendiz, Colador de horno a presión

**717 MOLDEADORES Y MACHEROS**Aprendiz de preparado de moldes sobre banco  
Aprendiz de constructor/machos a máquina**72 OBREROS DE TRATAMIENTO DE LA MADERA Y DE LA FABRICACIÓN DE PAPEL****721 OBREROS DEL TRATAMIENTO DE LA MADERA**

Aprendiz de horno de secado de madera

**722 ASERRADOR, OPERARIO DE MÁQUINA DE CONTRACHAPADO Y TRABAJADOR ASIMILADO**Aprendiz de cortador de chapa de madera  
Aprendiz de encolador de chapas de madera  
Aprendiz de serruchador/aserradero**723 PREPARADORES DE PASTA PARA PAPEL**Aprendiz en blanqueado de pasta para papel  
Aprendiz en conducción de desfibradora de madera  
Aprendiz en conducción de mojadoras, pasta de papel  
Aprendiz en conducción de trituradoras, pulpa de madera  
Aprendiz de desfibrador raspador de madera  
Aprendiz, Lejiador, pasta para papel  
Aprendiz, Operador de batidora, pulpa de madera  
Aprendiz, Operador de caldera, pasta para papel  
Aprendiz, Operador de máquina de triturar madera  
Aprendiz, Operador de pasta para papel en general  
Aprendiz, Refinador de pasta de papel**73 OBREROS DE LOS TRATAMIENTOS QUÍMICOS Y TRABAJADORES ASIMILADOS****736 HILADOR DE FIBRAS ARTIFICIALES, EXCEPTO VIDRIOS**Aprendiz, Hilador de nylon  
Aprendiz, Hilador de rayón y similares**74 HILANDEROS, TEJEDORES, TINTOREROS Y TRABAJADORES ASIMILADOS****741 PREPARADORES DE FIBRAS**Aprendiz, Alimentadores de cardas  
Aprendiz de batidor de fibra  
Aprendiz, Canalero textil  
Aprendiz, Cardador de fibras  
Aprendiz, Clasificador de fibra  
Aprendiz, Desfibrador de lino o yute  
Aprendiz, Desmotador, textil  
Aprendiz, Despepitador, algodón  
Aprendiz, Emborrador de lana  
Aprendiz, Escogedor de fibra  
Aprendiz, Espapador  
Aprendiz, Estirador de fibra  
Aprendiz, Lavador de lana  
Aprendiz, Manuarera  
Aprendiz, Mezclador de fibra  
Aprendiz en motosa o reparadora, seda

Aprendiz, Alimentadores de cardas  
 Aprendiz de batidor de fibra  
 Aprendiz, Canalero textil  
 Aprendiz, Cardador de fibras  
 Aprendiz, Clasificador de fibra  
 Aprendiz, Desfibrador de lino o yute  
 Aprendiz, Desmotador, textil  
 Aprendiz, Despepitador, algodón  
 Aprendiz, Emborrador de lana  
 Aprendiz, Escogedor de fibra  
 Aprendiz, Espapador  
 Aprendiz, Estirador de fibra  
 Aprendiz, Lavador de lana  
 Aprendiz, Manuara  
 Aprendiz, Mezclador de fibra  
 Aprendiz en motosa o reparadora, seda  
 Aprendiz en napado de fibra  
 Aprendiz en peinado de fibra  
 Aprendiz en rastrillado de lino  
 Aprendiz en torcedor de mechas  
 Aprendiz en triador de fibra

#### 742 HILANDEROS Y BOBINADORES

Aprendiz de aseado, textil  
 Aprendiz de bobinado, textil  
 Aprendiz en devanado, textil  
 Aprendiz de encarretado, textil  
 Aprendiz en hilado de torno  
 Aprendiz, Hilandero, hilo e hilaza  
 Aprendiz de ovillado, textil  
 Aprendiz, Pelotero, textil  
 Aprendiz, Plegador de hilos  
 Aprendiz, Retorcedor de hilo o hilaza  
 Aprendiz, Rodetero, textil  
 Aprendiz, Torcedor de hilo o hilaza  
 Aprendiz en trSCANADOR de madejas

#### 746 TEJEDORES DE PUNTO A MÁQUINA

Calcetero, tejedor a máquina  
 Confeccionador de tejidos de punto  
 Operador de máquina de tricot  
 Tejedor a máquina, géneros de punto  
 Tejedor a máquina, calcetería  
 Tejedor de calcetería, con bastidor mecánico  
 Tejedor de punto

#### 749 HILANDEROS, TEJEDORES, TINTOREROS Y TRABAJADORES ASIMILADOS, NO ESPECIFICADOS EN OTROS PÁRRAFOS.

Aprendiz en confeccionado de conos de filtro para sombreros  
 Aprendiz, Cordonero a máquina  
 Aprendiz, Flequero a máquina  
 Aprendiz, Galonero a máquina  
 Aprendiz, Hormador de boinas  
 Aprendiz, Mallero  
 Aprendiz, Pasamanero a máquina  
 Aprendiz, Preparador de fieltro, a máquina

#### 75 OBREROS DE LA PREPARACIÓN, CURTIDO Y TRATAMIENTO DE PIELS

#### 751 CURTIDORES Y PELLEJEROS

Aprendiz en adobado de cueros  
 Aprendiz en clasificador de cueros y pellejos  
 Aprendiz en cortado de cueros, curtidores  
 Aprendiz en curtido de cueros  
 Aprendiz en descarnado de cueros a mano  
 Aprendiz en descarnado de cueros a máquina  
 Aprendiz de hendedo en cueros o cortado de cueros  
 Aprendiz de lavado de cueros  
 Aprendiz de lustrado de cueros  
 Aprendiz en operado de máquinas de dividir cueros  
 Aprendiz en operado de rebanadora de cueros

#### 778 EBANISTA, OPERADORES DE MÁQUINAS DE LABRADO DE MADERA Y TRABAJADORES ASIMILADOS.

Aprendiz en ajustado-operador de cepilladora, labra madera  
 Aprendiz en ajustado-operador molduradora, labra de madera  
 Aprendiz en ajustado-operador ranuradora, labra de madera  
 Aprendiz en ajustado-operador torno, labra de madera  
 Aprendiz en ajustado-operador de máquina de labrado, madera en general.  
 Aprendiz en ajustado-operador de sierra mecánica de precisión  
 Aprendiz en ajustado-operador torno automático, labra madera  
 Aprendiz en ajustado-operador de máquinas, fresadora-grabadora, labra de madera  
 Aprendiz en ajustado de máquina, de labrado de madera en general  
 Aprendiz en acabado de muebles de madera  
 Aprendiz en carroceros, carrocerías de madera  
 Aprendiz en cepillado de madera  
 Aprendiz en chapeado de muebles de madera  
 Aprendiz en charolador  
 Aprendiz en confeccionado muebles, madera para el hogar u oficina  
 Aprendiz en confeccionado de artículos de madera para deporte  
 Aprendiz en curvado de madera  
 Aprendiz en ebanista, marquetería  
 Aprendiz, Ebanista de mesa de billar  
 Aprendiz, Ebanista de pianos  
 Aprendiz, Ebanistas de estuches para instrumentos  
 Aprendiz, Ebanista o carpintero en madera, excepto construcción  
 Aprendiz, Maquetista en madera  
 Aprendiz, Modelista en madera  
 Aprendiz, Operador de máquina de labrado de madera, en general  
 Aprendiz, Restaurador de artículos de madera  
 Aprendiz, Tallador de madera  
 Aprendiz, Tornero, labra de madera  
 Aprendiz, Trazador de ebanistería  
 Aprendiz, Trazador, labrado de madera  
 Aprendiz, Tupista, labra de madera

#### 81 OBREROS DE LA FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CAUCHO Y PLÁSTICO, INSTRUMENTOS DE MÚSICA, PINTORES Y CONDUCTORES DE MAQUINARIA Y MEDIOS DE TRANSPORTE (EXCEPTO A PEDAL Y A MANO) Y OTROS AFINES

#### 811 OBREROS DE LA FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CAUCHO, EXCEPTO NEUMÁTICOS

Aprendiz de alisado de productos de caucho  
 Aprendiz de amasado de caucho  
 Aprendiz de armado de productos de caucho  
 Aprendiz en confeccionado-montado de artículos de caucho  
 Aprendiz en cortado de caucho  
 Aprendiz de engomado de tejidos de caucho  
 Aprendiz en ensamblado de productos de caucho  
 Aprendiz en impregnado de caucho  
 Aprendiz en lustrado de caucho  
 Aprendiz en mezclado de caucho  
 Aprendiz en montado de productos de caucho  
 Aprendiz en operado de calandria de caucho  
 Aprendiz en operado de máquina amasadora de caucho  
 Aprendiz en operado de máquina calandradora de caucho  
 Aprendiz en operado de máquina estiradora de caucho  
 Aprendiz en operado de prensa de moldear caucho  
 Aprendiz en vulcanizador de artículos de caucho, excepto neumáticos

#### 812 OBREROS FABRICACIÓN PRODUCTOS DE PLÁSTICO

Aprendiz, Armador de productos de plástico  
 Aprendiz, Confeccionador de productos de plástic

Aprendiz, Ensamblador de productos de plástico  
 Aprendiz, Montador de productos de plástico  
 Aprendiz, Operador de máquina de fabricar bolsas plástico  
 Aprendiz, Operador máquina estiradora de plástico  
 Aprendiz, Operador de máquina de sellar plásticos  
 Aprendiz, Preparador de paneles de plástico  
 Aprendiz, Pulidor de productos de plástico

**813 OBREROS FABRICACIÓN Y VULCANIZACIÓN NEUMÁTICOS**

Aprendiz, Confeccionador de neumáticos, primera fase  
 Aprendiz, Cortador de acanaladuras en neumáticos  
 Aprendiz, Cortador de estuas en neumáticos

**84 OBREROS MANUFACTURA Y TRABAJADORES ASIMILADOS NO CLASIFICADOS EN OTRAS CLASIFICACIONES****841 CONSTRUCTORES Y AFINADORES DE INSTRUMENTOS MUSICALES**

Aprendiz, Acordeonero, constructor  
 Aprendiz, Afinador de instrumentos musicales, pianos, órganos, acordeones  
 Aprendiz, Constructor de instrumentos de viento de madera o de metal  
 Aprendiz, Fabricantes de instrumentos musicales: arpas, guitarra, viento, acordeón  
 Aprendiz, Guitarrero, fabricante de instrumentos de cuerda  
 Aprendiz, Organero, constructor y afinador  
 Aprendiz, Violenero, constructor y afinador

**87 OPERADORES DE MÁQUINAS AGRÍCOLAS, FIJAS Y DE INSTALACIONES SIMILARES Y DE TIERRA****874 APAREJADORES Y EMPALMADORES DE CABLES**

Aprendiz, Empalmador de cuerdas y cables en general, en excepto eléctrico

Fuente: INEI. Código de Ocupaciones

Nota Técnica:

El Código de Ocupaciones tiene una estructura piramidal formada por diez grandes grupos al nivel más elevado de agregación, subdivisiones sucesivamente en grupos principales y subgrupos primarios.

En el listado de las ocupaciones operativas se consigna:

- a) Grupo principal : dos dígitos  
 b) Subgrupo primario: 3 dígitos  
 c) Denominación (es)

Ejemplo:

Grupo principal	→	44 JEFES DE SERVICIOS DE CORREOS; EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS, DE IMPRENTA Y AFINES
Subgrupo primario	→	443 CARTEROS Y MENSAJEROS
Denominación	→	Clasificador, correspondencia

**LISTADO DE OCUPACIONES BÁSICAS  
 MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE  
 CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL**

**41 JEFES DE DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y OFICINISTAS****415 OPERADORES DE ENTRADA DE DATOS, MÁQUINA PERFORADORA, TARJETAS, CINTAS O SIMILARES**

Digitador  
 Operador, tipo por computadora

**42 PERSONAL ADMINISTRATIVO Y EMPLEADOS AFINES****421 EMPLEADOS DE APROVISIONAMIENTO Y ALMACENAJE**

Ayudante, kardista  
 Ayudante, tarjador  
 Ayudante, Controlador de peso  
 Ayudante, Recepcionista de mercadería (almacén)  
 Ayudante, Registrador/entradas y salidas de mercaderías

**422 EMPLEADOS DE CÁLCULO DE MATERIALES Y PLANIFICACIÓN DE LA PRODUCCIÓN**

Ayudante de abastecimiento/materiales  
 Ayudante en cálculo de materiales

**423 EMPLEADOS DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS**

Ayudante de controlador de tarjetas de personal  
 Ayudante de tramitador

**43 JEFES DE SERVICIOS DE TRANSPORTES Y TRABAJADORES AFINES****436 EMPLEADOS DE SERVICIOS DE TRANSPORTE**

Ayudante en despacho/autobuses  
 Ayudante en despacho/camiones  
 Ayudante en despacho/transporte aéreo  
 Ayudante en despacho/transporte carga  
 Ayudante de empresa de transporte

**44 JEFES DE SERVICIOS DE CORREOS; EMPLEADOS DE DE BIBLIOTECAS, IMPRENTA Y AFINES****442 EMPLEADOS DE BIBLIOTECA Y SERVICIOS DE ARCHIVO**

Ayudante de biblioteca

**443 CARTEROS Y MENSAJEROS**

Ayudante de encomendero reparto de encomiendas  
 Ayudante de oficina/conserje de oficina  
 Ayudante de mensajero correspondencia

**444 CORRECTORES DE PRUEBA DE IMPRENTA Y AFINES**

Ayudante en clasificado de documentos

**45 CAJEROS, PAGADORES, COBRADORES DE VENTANILLA****451 CAJEROS, PAGADORES, COBRADORES DE VENTANILLA**

Cajero, almacén/autoservicio  
 Cajero, apuestas  
 Cajero, hotel  
 Cajero, mostrador  
 Cajero, restaurante  
 Cajero, tienda  
 Cajero, venta de billetes  
 Taquillero

**454 RECEPCIONISTAS Y EMPLEADOS DE OFICINA Y AGENCIA DE VIAJES**

Recepcionista  
 Recepcionista, Consultorio médico  
 Recepcionista, hotel  
 Recepcionista, médico

**46 EMPLEADOS DE OFICINA EN OPERACIÓN DE CAMPO Y OTROS OFICINISTAS****462 OTROS OFICINISTAS**

Auxiliar de oficina  
 Operador de fotocopidora

**52 JEFES, ECÓNOMOS Y MAYODORMOS****523 BARMANES Y TRABAJADORES ASIMILADOS**

Azafata, servicio de comidas/personal  
Mozo

**54 PELUQUEROS, ESPECIALISTAS EN TRATAMIENTO DE BELLEZA Y TRABAJADORES ASIMILADOS****541 PELUQUEROS, ESPECIALISTAS EN TRATAMIENTO DE BELLEZA Y TRABAJADORES ASIMILADOS**

Ayudante, Manicurista  
Ayudante, Cosmetólogo  
Ayudante, Maquillador  
Ayudante, Pedicurista  
Ayudante, Peinadora  
Ayudante, Peluquero  
Ayudante, Peluquero-barbero

**55 TRABAJADORES DE SERVICIOS VARIOS****551 TRABAJADORES DE POMPAS FÚNEBRES, EMBALSAMADORES**

Ayudante de pompas fúnebres/agencia funeraria  
Ayudante, Tramitador de documentos para sepelio

**57 COMERCIANTES VENDEDORES AL POR MAYOR Y MENOR****573 DEMOSTRADOR (A)**

Demostrador (a) de artículos  
Demostrador (a) de productos para la venta en establecimiento  
Degustador de productos

**575 VENDEDORES Y EMPLEADOS DE COMERCIO NO ESPECIFICADO**

Ayudante, dependiente de tienda

**61 AGRICULTORES (EXPLOTADORES); TRABAJADORES CALIFICADOS DE CULTIVOS EXTENSIVOS****616 EXPLOTADORES FORESTALES, TRABAJADORES FORESTALES CLASIFICADOS Y AFINES**

Aprendiz, almadiero  
Aprendiz, marcador/árboles  
Aprendiz de plantado, árboles/silvicultura  
Aprendiz, podador, silvicultura  
Aprendiz de secado, corcho  
Aprendiz de talador (cortador de árboles)  
Aprendiz de trozador/árboles

**62 CRIADORES Y TRABAJADORES PECUARIOS CALIFICADOS DE LA CRIA DE ANIMALES PARA EL MERCADO Y AFINES****621 CRIADORES DE GANADO, PECUARIO Y OTROS ANIMALES (EXCEPTO EL GANADO LECHERO)**

Aprendiz, esquilador  
Aprendiz, ordeñador

**623 AVICULTORES Y TRABAJADORES CALIFICADOS DE LA AVICULTURA**

Ayudante, Clasificador, pollos  
Ayudante, Cortador, pollos

**71 MINEROS, CANTEROS, SONDISTAS Y TRABAJADORES ASIMILADOS****711 MINEROS CANTEROS Y OBREROS DEL TRATAMIENTO DE MINERALES, ROCAS Y PIEDRAS**

Aprendiz, de lavado/minerales  
Aprendiz, aserrado de piedra  
Aprendiz, Clasificador de piedra  
Aprendiz, Machacador, minerales  
Aprendiz, Triturador, minerales

**717 MOLDEADORES Y MACHEROS**

Aprendiz, constructor de machos a mano

**718 OBREROS DEL TRATAMIENTO DE LOS METALES**

Aprendiz, bronceado  
Aprendiz de cementado de metales  
Aprendiz de cromado  
Aprendiz de galvanizado  
Aprendiz de niquelado  
Aprendiz de plateado  
Aprendiz de pulverizado de metal a pistola  
Aprendiz de zincado en baño caliente

**719 OBREROS METALÚRGICOS NO CLASIFICADO EN OTRO CÓDIGO**

Aprendiz limpiado de metales  
Aprendiz de soplado de arena para limpiar metales  
Aprendiz de pavonado de metales  
Aprendiz de pulido de piezas de moldeo

**72 OBREROS DE TRATAMIENTO DE LA MADERA Y DE LA FABRICACIÓN DE PAPEL****721 OBREROS DEL TRATAMIENTO DE LA MADERA**

Aprendiz, impregnador de madera  
Aprendiz, secador de madera

**722 ASERRADOR, OPERARIO DE MÁQUINA DE CONTRACHAPADO Y TRABAJADOR ASIMILADO**

Ayudante, clasificador de madera

**723 PREPARADORES DE PASTA PARA PAPEL**

Ayudante, cortador de trapos, pasta de papel  
Ayudante, cortador de viruta para pulpa de madera  
Ayudante, preparación de pasta para papel

**724 OBREROS DE LA FABRICACIÓN DE PAPEL**

Ayudante, Fabricación de papel a mano  
Ayudante, Plisador de papel

**73 OBREROS DE LOS TRATAMIENTOS QUÍMICOS Y TRABAJADORES ASIMILADOS****737 OBREROS DE TRATAMIENTOS QUÍMICOS Y TRABAJADORES ASIMILADOS NO ESPECIFICADOS EN OTROS PÁRRAFOS**

Ayudante, Lavador de materias químicas

**745 TEJEDORES A MÁQUINA, CONTROLADORES Y REPARADORES**

Ayudante de confeccionado de velos y mantillas a máquina  
Ayudante del comprobador de tejidos  
Ayudante, Controlador de tejidos  
Ayudante, Controlador de máquina lectora tejedora(alfombras)  
Ayudante, Recontador/a de alfombras  
Ayudante, Remendador de tejidos  
Ayudante, Reparadora de alfombras  
Ayudante, Revisor de tejidos  
Ayudante, Tejedor de alfombra a máquina  
Ayudante, Tejedor de redes

Ayudante, Tejedor de tul  
 Ayudante, Tejedor de telar mecánico  
 Ayudante, Tejedor de telar jacquard  
 Ayudante, Urdidor  
 Ayudante, Zurcidor de tejidos

#### 748 BLANQUEADORES, TINTOREROS Y TRABAJADORES EN ACABADO PRODUCTOS TEXTIL

Ayudante, Acabados de tejidos  
 Ayudante, Aderezador de seda  
 Ayudante, Aprestador de tejidos  
 Ayudante, Blanqueador  
 Ayudante, Carbonizador de lana  
 Ayudante, Cepillador de pana  
 Ayudante, Descrudador de productos textiles  
 Ayudante, Desgomador de seda  
 Ayudante, Encogedor de productos textiles  
 Ayudante, Encolador, textiles  
 Ayudante, Gaseador, textiles  
 Ayudante, Impermeabilizador de productos textiles  
 Ayudante, Impregnador de productos textiles  
 Ayudante, Lavador de hilados y productos textiles  
 Ayudante, Perchador de textiles  
 Ayudante, batanero  
 Ayudante, Planchador de géneros acabados  
 Ayudante, Preparador de aprestos textiles  
 Ayudante, Pulidor, textiles  
 Ayudante, Sanforizador  
 Ayudante en secado, Fabricación de textiles  
 Ayudante de tintorero de fibras  
 Ayudante, Tintorero de hilados  
 Ayudante, Tintorero de ropas  
 Ayudante, Tintorero de tejidos

#### 76 OBREROS DE LA PREPARACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS

##### 761 MOLINEROS Y TRABAJADORES ASIMILADOS

Ayudante, Aventador de granos, molino  
 Ayudante, Despolvador de granos  
 Ayudante, Molinero de arroz  
 Ayudante, Molinero de cereales  
 Ayudante, Molinero de especias  
 Ayudante, Molinero de granos  
 Ayudante, Pesador de granos  
 Ayudante, Revolvedor de granos

##### 763 MATARIFES Y CARNICEROS

Ayudante, Choricero  
 Ayudante, Fiambrero, carnes  
 Ayudante, Mantequero (manteca)

##### 764 OBREROS DE LA CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS

Ayudante, Aderezador de aceitunas  
 Ayudante, Ahumador de carnes y pescado  
 Ayudante, Congelador de alimentos  
 Ayudante, Curador de carne o pescado  
 Ayudante, Deshidratador de alimentos  
 Ayudante, Enlatador de pescado  
 Ayudante, Preparación y conservación de frutas secas  
 Ayudante, Pelador de frutas y hortalizas, para conservas  
 Ayudante, Preparador de jamones o jamonero  
 Ayudante, Preparador de bocaditos envasados (papa frita, camote, etc.)  
 Ayudante, Preparador de alimentos concentrados  
 Ayudante, Preparador de charqui  
 Ayudante, Rellenador de aceitunas  
 Ayudante, Salador de alimentos, carnes y pescado  
 Ayudante, Salchichero  
 Ayudante, Secador de pescado al sol

##### 766 PANADEROS, PASTELEROS, CONFITEROS Y OBREROS DE LA FABRICACIÓN DE TÉ, CAFÉ Y CACAO

Ayudante, Amasador de pan  
 Ayudante, Clasificador de café o de té  
 Ayudante, Chancaquero, elaborador de chancaca  
 Ayudante, Chocolatero, preparador

Ayudante, Churrero, preparador  
 Ayudante, Colocador de tablas, panadería  
 Ayudante, Confitero, preparador  
 Ayudante, Escarchador de frutas  
 Ayudante, Fidero  
 Ayudante, Galletas, fabricación, operador máquinas sobadora de masa  
 Ayudante, Galletas, operador de troquel  
 Ayudante, Hojaldrista  
 Ayudante, Hornero de pan  
 Ayudante, Laminador de chocolates  
 Ayudante, Laminador de galletas  
 Ayudante, Mazapan, confeccionador  
 Ayudante, Mezclador de ingredientes, fabricación chocolate  
 Ayudante, Melcochero, preparador  
 Ayudante, Mezclador de café  
 Ayudante, Mezclador de te  
 Ayudante, Molinero de café  
 Ayudante, Molinero de cacao  
 Ayudante, Panadero  
 Ayudante, Pastelero  
 Ayudante, Torrefactor de café  
 Ayudante, Torrefactor de achicoria y otros sucedáneos  
 Ayudante, Tostador de café  
 Ayudante, Tostador de cacao  
 Ayudante, Turroneo, preparador

#### 77 OBREROS DEL CALZADO, SASTRES, MODISTOS, PELETEROS, EBANISTAS, TAPICEROS Y OTROS TRABAJADORES AFINES

##### 772 PELETEROS, COSEDORES, BORDADORES Y TRABAJADORES ASIMILADOS

Ayudante de acabados en productos de peletería  
 Ayudante, Bordadores a mano o a máquina en general  
 Ayudante, Cosedor a mano y a máquina, en general  
 Ayudante, Cosedor a mano prendas vestir, excepto calzado cuero  
 Ayudante, Cosedor a mano de prendas de peletería  
 Ayudante, Cosedor a máquina-remalladores  
 Ayudante, Peletero  
 Ayudante de costura

##### 774 PATRONISTAS Y CORTADORES

Ayudante, Cortador de guantes  
 Ayudante, Cortador prendas vestir, inclusive cuero y piel  
 Ayudante, Cortador ropa blanca, tapicería, telas paraguas  
 Ayudante, Cortador de toldos y sombrillas, tiendas campaña  
 Ayudante, Cortador de vestidos, inclusive de cuero y piel  
 Ayudante, Cortador de velas de embarcaciones  
 Ayudante, Cortador, sastrería  
 Ayudante, Patronista prendas de vestir, lencería, sombreros, gorros  
 Ayudante, Patronista de ropa blanca  
 Ayudante, Patronista tiendas campaña, toldos, sombrillas  
 Ayudante, Patronista de velas de embarcaciones  
 Ayudante, Patronista de tela de paraguas  
 Ayudante, Trazador de prendas de vestir, lencería

##### 775 TAPICEROS Y TRABAJADORES ASIMILADOS

Ayudante, Colchonero  
 Ayudante, Confeccionador de colchas  
 Ayudante, Confeccionador de cortinas  
 Ayudante, Confeccionador de ropa de tapicería  
 Ayudante, Confeccionador de edredones

##### 777 OBREROS DEL CALZADO Y TRATAMIENTO DE CUERO

Ayudante, Acabado de calzado  
 Ayudante, Aparador de calzado  
 Ayudante, Armador de calzado  
 Ayudante, Cortador empeines calzado, a máquina o a mano  
 Ayudante, Cortador de palas de calzado, a máquina o a mano  
 Ayudante, Cortador de suelas  
 Ayudante, Cosedor de calzado, a máquina

Ayudante, Despuntador de suelas  
 Ayudante, Guarnecedor de calzado  
 Ayudante, Hornero, armador de calzado  
 Ayudante, Lijador de cantos, calzado  
 Ayudante, Montador de palas de calzado  
 Ayudante, Montador de suelas  
 Ayudante, Patronista del calzado  
 Ayudante, Preparador de palas de calzado  
 Ayudante, Preparador de suelas  
 Ayudante, Zapatero ortopedista

#### 78 OBREROS, MECÁNICOS Y AJUSTADORES DE METALES, EQUIPOS ELÉCTRICOS, ELECTRÓNICOS Y DE VEHÍCULOS DE MOTOR

#### 781 OBREROS DE LABRA DE METALES (HERREROS, AJUSTADORES, PULIDORES Y AFINES)

Ayudante, Carpintero mecánico

#### 782 MECÁNICOS DE VEHÍCULOS DE MOTOR

Ayudante de mecánico de vehículos de motor

#### 783 ELECTRICISTA, ELETRONICISTA Y OTROS (INCLUYE A TRABAJADORES ASIMILADOS)

Ayudante de ajustador eléctrico  
 Ayudante, Electricista  
 Ayudante, Electricista de vehículos

#### 785 FONTANEROS, SOLDADORES, CHAPISTAS, CALDEREROS Y MONTADORES DE ESTRUCTURAS METÁLICAS

Ayudante, Ajustador de tuberías  
 Ayudante, Soldador

#### 79 AJUSTADORES, MONTADORES E INSTALADORES DE MÁQUINAS E INSTRUMENTOS DE PRECISIÓN, RELOJEROS, MECÁNICOS, JOYEROS Y PLATEROS

#### 793 SOPLADORES, MODELADORES, LAMINADORES, CORTADORES Y PULIDORES DE VIDRIO

Ayudante, Acabador de bordes/cristal  
 Ayudante, Afinador a máquina de cristales de óptica  
 Ayudante, Afinador de vidrio, óptica de anteojería  
 Ayudante, Biselador de cristales  
 Ayudante, Conductor de máquina de estirar vidrio plano  
 Ayudante, Cortador, tallador de cristales de óptica  
 Ayudante, Curvador de tubos de vidrio  
 Ayudante, Desbastador, óptica en anteojería  
 Ayudante, Esmerilador de bordes, vidrio  
 Ayudante, Esmerilador de lentes a máquina  
 Ayudante, Pulidor a máquina de cristales de óptica  
 Ayudante, Pulidor de cristales  
 Ayudante, Pulidor de lentes  
 Ayudante, Tallador de cristales de óptica

#### 81 OBREROS DE LA FABRICACIÓN DE LOS PRODUCTOS DE CAUCHO Y PLÁSTICO INSTRUMENTOS DE MÚSICA Y MEDIOS DE TRANSPORTE

#### 812 OBREROS FABRICACIÓN PRODUCTOS DE PLÁSTICO

Ayudante, Taladrador de productos de plástico

#### 813 OBREROS FABRICACIÓN Y VULCANIZACIÓN NEUMÁTICOS

Ayudante de reencauchador de neumáticos

#### 839 OBREROS DE LAS ARTES GRÁFICAS NO CLASIFICADOS EN OTRAS CLASIFICACIONES

Ayudante, Estampado textiles  
 Ayudante, Impresor a la plancha, de telas  
 Ayudante, Impresor de telas a máquina  
 Ayudante, Operador de prensa estampar en relieve o seco

#### 94 PERSONAL DOMÉSTICO, LIMPIADORES, LAVANDEROS, PLANCHADORES Y AFINES

#### 945 PERSONAL DE SERVICIOS NO CLASIFICADOS BAJO OTROS EPÍGRAFES

Ayudante, Jardínero  
 Acomodador, sala, cine, teatro etc.  
 Ayudante, Armador de cajas de cartón a mano  
 Ayudante, Descargador de aviones  
 Ayudante, Descargador de barcos  
 Ayudante, Embalador a mano y/o máquina  
 Ayudante, Empaquetador a mano y/o máquina  
 Ayudante, Ensacador a mano  
 Ayudante, Escogedor de botellas  
 Ayudante, Envasador a mano o y/o máquina

#### 95 MENSAJEROS, REPARTIDORES, PORTEROS Y AFINES

#### 951 MENSAJEROS Y REPARTIDORES

Ascensorista  
 Botones  
 Maletero, Hotel

#### 97 PEONES AGROPECUARIOS FORESTALES DE LA PESCA Y AFINES

#### 971 PEONES DE LABRANZA Y PEONES AGROPECUARIOS

Cosechador  
 Cultivador  
 Injertador de árboles frutales  
 Inseminador  
 Recolector de miel

#### 98 PEONES DE LA MINERÍA, SUMINISTRO ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA

#### 984 PEONES DE MONTAJE, EMBALADORES MANUALES Y OTROS PEONES DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

Ayudante, Productos terminados  
 Ayudante, Coseador a mano, encuadernación  
 Ayudante, Embalador, a mano  
 Ayudante, Embalador, a mano/cajas  
 Ayudante, Embalador, industria conservera/enlatado  
 Ayudante, Embotellador manual  
 Ayudante, Empaquetador, manual  
 Ayudante, Ensacador, a mano  
 Ayudante, Envasador, a mano  
 Ayudante, Etiquetador, a mano  
 Ayudante, Peón, clasificación/botellas  
 Ayudante, Peón, enrollador de bobinas/a mano  
 Ayudante, Peón, enrollador de filamentos/a mano  
 Ayudante, Peón, enrollador de resortes/a mano  
 Ayudante, Peón, industria vitivinícola  
 Ayudante, Peón, operaciones de montaje manual  
 Ayudante, Sellador de bolsas

Fuente: INEI. Código de Ocupaciones

Nota Técnica:

El Código de Ocupaciones tiene una estructura piramidal formada por diez grandes grupos al nivel más elevado de agregación, subdivididas sucesivamente en grupos principales y subgrupos primarios. En el listado de las ocupaciones básicas se consigna:

- a) Grupo principal: dos dígitos  
 b) Subgrupo primario: 3 dígitos  
 c) Denominación (es)

Ejemplo:

Grupo principal	→	95	MENSAJEROS, REPARTIDORES, PORTEROS Y AFINES
Subgrupo primario	→	951	MENSAJEROS Y REPARTIDORES
Denominación (es)	→		Ascensorista Botones Maletero, hotel