



**UNIVERSIDAD ANDINA DE CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**EFICIENCIA DE LA MODALIDAD DE PRÁCTICAS PROFESIONALES EN
EGRESADOS DE LAS ESCUELAS PROFESIONALES DE DERECHO**

**(Estudio aplicado en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos –
Sede Cusco en el periodo de Julio del 2015 a enero del 2016)**

TESIS PRESENTADO POR:

Bach. Carmen Rosa Moscoso Auccapuri

Bach. Pamela Portilla Corrales

**PARA OPTAR AL TITULO PROFESIONAL
DE ABOGADO**

ASESOR:

Dr. Rafael Enrique Sierra Casanova

CUSCO – PERU

2016

**DEDICATORIA**

Aunque en la mayoría de veces parece que estuviéramos en una batalla, hay momentos en los que la guerra cesa y nos unimos para lograr nuestros objetivos.

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado, por ello con toda la humildad que mi corazón que puede emanar dedico primeramente mi trabajo a Dios.

De igual forma, dedico esta tesis a mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

Al hombre que me dio la vida el cual a pesar de haberlo perdido a muy temprana edad ha estado siempre cuidándome y guiándome desde cielo.

A mi hermana Sandra y a su esposo Raúl que siempre han estado junto a mí brindándome su apoyo muchas veces poniéndose en el papel de padres.



A mi futuro esposo Saúl K.Ch. por sus palabras y confianza, por su amor y brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente, a mis amigas, compañeros y a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

Carmen Rosa Moscoso Auccapuri

**DEDICATORIA**

A Dios por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, a mis queridos Padres, Ricardo y Nancy que me enseñaron a valorar los triunfos y los momentos difíciles, por darme más de un abrazo, besos y tan solo por estar ahí siempre; a mis magnificas hermanas Patricia, Paola y Priscila, quienes me aman a pesar de las desvelabas y las travesuras, con las que aprendí el arte del saber vivir feliz, asimismo quiero dedicar esta tesis al ser que me enseñó y me regalo mi primer terno, quien nunca perdió la fe en mí y que me acompaña desde el cielo te amo abuela, mi mamacha, sé que te hubiese gustado estar a mi lado y celebrar este éxito.

Pamela Portilla Corrales



AGRADECIMIENTO

Nuestra eterna gratitud a nuestros padres que día a día supieron acompañarnos en estos años de vida universitaria, que nos enseñaron el arte del saber vivir y que encontraron en nosotras cualidades para apoyarnos en la decisión de estudiar derecho.

A nuestros docentes que todas las mañanas encontrábamos en las aulas universitarias y que estaban prestos a enseñarnos y también agradecer a aquellos que nunca estuvieron prestos, pero que nos enseñaron a no ser como ellos y a amar más el querer ser Abogado. Como olvidar a nuestro asesor de tesis Dr. Rafael Sierra Casanova, que nos motivó para la realización de la tesis.

Agradecer también a todos los que forman parte de esta gran casa Universitaria como es hoy nuestra querida Universidad Andina del Cusco, que nos brindó, un servicio de educación camino a la excelencia, ambientes de cátedra óptimos y diferentes servicios que siempre estuvieron a la altura de un estudiante



Universitario, y que sirvió de modelo para formarnos como profesionales y como personas.

Nuestro eterno agradecimiento a todos los que pasaron por nuestras vidas, gracias por tolerarnos y empujar uno de nuestros sueños que se plasma hoy en esta tesis.



RESUMEN

El 25 de mayo del 2005 entro en vigencia La ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas Laborales, que son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional; introduce una nueva regulación, a las formas de capacitación o formación para el trabajo, ya que es usual encontrar al interior de cualquier institución o empresa un grupo de personas que no necesariamente son considerados como trabajadores de las mismas si no que más bien toman la figura de personal en formación o como normalmente se les conoce “practicantes”.

Este marco normativo, por un lado, conlleva a que las empresas estén obligadas a ser parte de un proceso de formación orientada a formar capacidades, debido a que, en la actualidad, los practicantes son considerados por muchas entidades, instituciones o empresas como mano de obra barata, sin embargo, realizan un trabajo del mismo nivel de responsabilidad que el de un profesional o de un técnico con experiencia.

Asimismo, la ley consagra tres principios fundamentales los cuales son: Primero está el Principio que establece a la Persona como centro fundamental de todo proceso formativo, el segundo principio que consagra es el de Igualdad sin discriminación alguna, a que tiene derecho la persona en formación, y por ultimo está el principio de Adecuación a la Realidad del Proceso Formativo, para asegurar su calidad y pertinencia.



Teniendo ya esta referencia la presente investigación pretende, determinar si la forma como se implementa una de las modalidades formativas laborales que es la modalidad de práctica profesional, en la población determinada para este estudio el cual es la Superintendencia Nacional de los Servicios Públicos sede Cusco, en el periodo de julio del 2015 a enero del 2016, son adecuadas para consolidar las capacidades adquiridas durante los ciclos de formación de las escuelas profesionales de derecho.

El primer capítulo de nuestra tesis hace referencia al problema del estudio y la metodología que se utilizó y se abordó para la realización de la presente, en el segundo capítulo nos ocupamos de profundizar los temas de formación educativa en las escuelas profesionales de derecho en el Perú, se define aspectos en referencia a la enseñanza del derecho y a las prácticas profesionales que se realizan en las instituciones; en el tercero capítulo abarcamos todo lo referente a las modalidades formativas laborales, tanto a nivel nacional como internacional; en el capítulo IV presentamos mediante cuadros estadísticos las discusiones y los resultados finales que conllevo la toma de las encuestas realizadas a los practicantes profesionales de la SUNARP – CUSCO, asimismo el análisis de los resultados de las mismas.

Esperamos que este trabajo que pretende evidenciar de manera ordenada y racional la poca implementación de las prácticas profesionales en la SUNARP – Cusco, que no consolidan las capacidades adquiridas durante los semestres de formación universitaria en las escuelas profesionales de derecho, sirva para la toma de conciencia no solo en las entidades o instituciones que albergan a practicantes profesionales sino



también que los mismos sean conscientes de las funciones que deben desempeñar y cumplir conforme a ley.

PALABRAS CLAVE: Prácticas profesionales, egresados de la Escuela Profesional de Derecho.



ABSTRACT

On May 25, 2005 came into force Law No. 28518, Law on Labor law training modalities, which are special types of agreements that relate the theoretical and practical learning by performing scheduled tasks and vocational training; introduces a new regulation, to forms of training or job training because it is common to find within any institution or company a group of people who are not necessarily considered as workers of the same if not rather take the figure of trainees or as usually are called "practitioners".

This regulatory framework, on the one hand, leads to that companies are required to be part of a process aimed at building capacity training, because, now, practitioners are considered by many entities, institutions or companies as hand cheap labor, however, perform work of the same level of responsibility as that of a professional or an experienced technician.

The law also establishes three fundamental principles which are: First is the principle that the person as a fundamental center of all training process, the second principle which establishes is that of equality without discrimination, he is entitled to the trainee, and finally there is the principle of adaptation to the reality of the training process to ensure their quality and relevance.



Having already this reference this investigation aims to determine whether the way is one of the labor training modalities that is the modality of professional practice in the particular population for this study which is the National Superintendency of Public Services based Cusco implements, in the period July 2015 to January 2016, they are appropriate to consolidate skills acquired during the training courses of professional law schools.

The first chapter of our thesis refers to the problem of the study and the methodology used and was addressed to the embodiment of the present, in the second chapter we deal with deeper issues of educational training in vocational schools of law in Peru aspects defined in reference to legal education and professional practices carried out in institutions; In the third chapter we cover everything related to labor training modalities, both nationally and internationally; Chapter IV presented by statistical tables discussions and the final results that entailed taking surveys to professional practitioners SUNARP - CUSCO also the analysis of the results thereof.

We hope that this work aims to show in an orderly and rational manner the limited implementation of professional practices in the SUNARP - Cusco, which do not consolidate the skills acquired during the semesters of university education in professional schools of law, serve for awareness not only in bodies or institutions that host professional practitioners but also that they are aware of the functions to be performed and comply with according to law.

KEYWORDS: Professional practices, graduates of the Professional School of Law



PRESENTACIÓN

La presente investigación está dirigida a determinar si la forma como se implementan las prácticas profesionales en la SUNARP –CUSCO son adecuadas para consolidar los conocimientos adquiridos durante los ciclos de formación universitaria ya que uno de los grandes problemas para los egresados universitarios es la realización de sus prácticas profesionales ya que las empresas con las que suscriben convenios de aprendizaje tienen un diseño de supervisión y capacitación poco eficiente, lo que conlleva a que el practicante profesional cumpla un rol de trabajador y no de practicante.

Es con ese ánimo que se aporta al estudio de esta problemática esta tesis bajo el título **EFICIENCIA DE LA MODALIDAD DE PRÁCTICAS PROFESIONALES EN EGRESADOS DE LAS ESCUELAS PROFESIONALES DE DERECHO;** (Estudio aplicado en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – Sede Cusco en el periodo de Julio del 2015 a enero del 2016), en cuyos capítulos se pretende establecer los fundamentos teóricos, prácticos, situación actual, problemática particular y posibles soluciones; con el fin de generar conciencia en las autoridades para que reconozcan, promuevan y defiendan el buen uso de dichos convenios, para que sean respetados por las empresas y las instituciones de formación.



ÍNDICE

PRESENTACIÓN - 1 -

CAPITULO I..... - 4 -

1. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE ESTUDIO - 4 -

 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... - 4 -

 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA - 6 -

 1.2.1 PROBLEMA GENERAL - 6 -

 1.2.2 PROBLEMAS SECUNDARIOS - 7 -

 1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN - 7 -

 1.3.1 OBJETIVO GENERAL - 7 -

 1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS - 8 -

 1.4 SISTEMA DE HIPOTESIS - 8 -

 1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL - 8 -

 1.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS - 9 -

 1.5 METODOLOGÍA DE ESTUDIO - 9 -

 1.6 POBLACIÓN Y MUESTRA - 10 -

 1.6.1 POBLACIÓN - 10 -

 1.6.2 MUESTRA - 10 -

 1.6.3 UNIDAD DE ANÁLISIS - 10 -

 1.7 VARIABLES E INDICADORES - 11 -

 1.8 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS - 12 -

 1.8.1 TÉCNICAS - 12 -

 1.8.2 INSTRUMENTOS - 12 -

 1.9 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN - 12 -

 1.10 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN - 13 -

CAPITULO II - 18 -

2. LA FORMACION EDUCATIVA LAS ESCUELAS PROFESIONALES DEL DERECHO EN EL PERÚ - 18 -

 2.1 LA UNIVERSIDAD - 18 -

 2.2 LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA - 19 -

 2.3 LA ENSEÑANZA DEL DERECHO - 20 -

 2.4 LA PRÁCTICA PROFESIONAL - 21 -



2.5 LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES EN EL MODELO DE COMPETENCIAS - 22 -

2.6 EL PAPEL DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES EN EL APRENDIZAJE.- 24 -

CAPITULO III- 25 -

3. MODALIDAD FORMATIVAS LABORALES- 25 -

3.1 TRATADOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES- 25 -

3.1.1 CONVENIO N° 142.....- 26 -

3.1.2 LA RECOMENDACIÓN N° 117- 31 -

3.1.3 LA RECOMENDACIÓN N° 150- 32 -

3.1.4 LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA COMUNIDAD ANDINA- 36 -

3.1.5 LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL MERCOSUR- 38 -

3.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993- 40 -

3.3 LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES N° 28518- 42 -

3.3.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DE LA NORMA- 44 -

3.3.2 PRINCIPIOS RECONOCIDOS POR LA LEY DE MODALIDADES
FORMATIVAS LABORALES- 44 -

3.3.3 MODALIDADES FORMATIVAS RECONOCIDAS POR LA LEY DE
MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES- 45 -

3.3.4 REGLAMENTO DE LA LEY N°28518 (DS. 007-2005-TR)- 51 -

4. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS- 53 -

4.1 DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS- 53 -

4.2 ANÁLISIS RESPECTO A LA PERCEPCIÓN DE LOS PRACTICANTES- 54 -

4.2.1 RESPECTO AL PROCESO DE ADAPTACIÓN Y DESARROLLO DE LAS
PRACTICAS.....- 54 -

4.2.2 RESPECTO A LA GESTIÓN DE LAS PRÁCTICAS- 60 -

4.2.3 RESPECTO A LA CONCLUSIÓN DE LAS PRACTICAS- 63 -

CAPITULO V- 68 -

5. ANALISIS E INTERPRETACION DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A
PROFESIONALES EN DERECHO- 68 -

5.1 ENTREVISTAS A PROFESIONALES VINCULADOS A LA SUNARP- 68 -

5.2 ANÁLISIS.....- 76 -

CONCLUSIONES- 79 -

RECOMENDACIONES- 81 -

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS- 83 -

ANEXOS.....- 86 -



CAPITULO I

1. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE ESTUDIO

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Uno de los grandes problemas para todo egresado de las diversas Escuelas Profesionales de Derecho, es consolidar y potenciar los conocimientos adquiridos durante los semestres de formación universitaria a lo largo de su vida académica en cualquier institución o empresa que suscriba convenios de aprendizaje en la modalidad de prácticas profesionales.

Es en ese entender, una primera aproximación al problema parte por reflexionar a partir del descontento mayoritario de quienes realizan sus prácticas profesionales, puesto que las empresas o instituciones que suscriben los mencionados convenios tienen un diseño de supervisión y capacitación poco eficiente.

En lugar de ser parte de un proceso de consolidación de aprendizaje adquirido a lo largo de la formación profesional –orientada a formar capacidades, en la actualidad, los practicantes son considerados por muchas entidades como mano de obra barata, sin embargo el desempeño que realizan es del mismo nivel de responsabilidad que el de un profesional o de un técnico



con experiencia, tal es el caso de la SUNARP-Cusco, entidad que servirá para la realización del presente trabajo de investigación y que además alberga una gran cantidad de practicantes profesionales de las diversas escuelas profesionales de derecho de nuestra ciudad.

Quienes seguramente y al igual que nosotras se hicieron preguntas tales como ¿cuáles son las actividades que realizaremos o debemos exigir que se nos asignen?, ¿Qué debemos exigir como practicantes? ¿A quién debemos presentar alguna sugerencia o queja referente a las prácticas y supervisión? ¿Qué actividades aportan en consolidar el aprendizaje obtenido a lo largo de nuestra formación universitaria?

Dicho ello encontramos que, en nuestro país este tema está regulado en la Ley N° 28518 y su Reglamento Decreto Supremo N° 007-2005-TR, ahora bien estas modalidades formativas son tipos especiales de “Convenios de formación laboral juvenil”, formación que se ha definido como el proceso por el cual la empresa o institución contrata a un joven y le asigna un tutor dentro de la empresa para que este pueda aprender en base al aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional a través del Aprendizaje, que debería materializar un aprendizaje orientado en competencias.

En particular, reviste especial atención la formación de los estudiantes de Derecho, por lo que nos centraremos en las modalidades de Aprendizaje es



decir prácticas profesionales, que se tienen en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, sede Cusco.

Y es que ante la realidad descrita es necesario realizar un análisis y reflexión exhaustiva en torno a la eficiencia de la implementación de las prácticas profesionales en las empresas o entidades que albergan dichos practicantes, pues es clara la realidad donde utilizan estas modalidades más para abaratar costos de mano de obra y no necesariamente para cumplir su objetivo de desarrollar, potenciar y consolidar los conocimientos adquiridos durante los semestres de formación universitaria, a su vez pretendemos con la investigación crear conciencia en las autoridades universitarias para que reconozcan, promuevan y defiendan el buen uso de dichos convenios, para que sean respetados por las empresas y las instituciones de formación.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Es adecuada la forma como se implementan las prácticas profesionales en la SUNARP CUSCO, en el periodo comprendido de Julio del 2015 a enero del 2016, en relación a las expectativas de consolidación de conocimientos adquiridos durante los ciclos de formación universitaria en los egresados de las Escuelas Profesionales de Derecho?



1.2.2 PROBLEMAS SECUNDARIOS

1° ¿Cuál es el nivel del trabajo de orientación o dirección técnica brindada por la SUNARP CUSCO, en el periodo comprendido de Julio del 2015 a enero del 2016, a los practicantes profesionales de las Escuelas Profesionales de Derecho?

2° ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los egresados de las Escuelas Profesionales de Derecho respecto a las prácticas profesionales realizadas en la SUNARP CUSCO, en el periodo comprendido de Julio del 2015 a enero del 2016?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar si es adecuada la forma como se implementan las prácticas profesionales en la SUNARP – CUSCO, en el periodo comprendido de Julio del 2015 a enero del 2016, en relación a las expectativas de consolidación de conocimientos adquiridos durante los ciclos de formación de los egresados de las Escuelas Profesionales de Derecho.



1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1° Precisar cuál es el nivel del trabajo de orientación o dirección técnica brindada por la SUNARP – CUSCO, en el periodo comprendido de Julio del 2015 a enero del 2016, a los practicantes profesionales de las Escuelas Profesionales de Derecho.

2° Determinar cuál es el nivel de satisfacción de los egresados de las Escuelas Profesionales de Derecho respecto a las prácticas profesionales realizadas en la SUNARP – CUSCO, en el periodo comprendido de Julio del 2015 a enero del 2016.

1.4 SISTEMA DE HIPOTESIS

1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

La forma como se implementan las prácticas profesionales en la SUNARP – CUSCO, en el periodo comprendido de Julio del 2015 a enero del 2016, en relación a las expectativas de consolidar los conocimientos adquiridos durante los ciclos de formación de los egresados de las Escuelas Profesionales de Derecho, es inadecuada.

1.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1° El nivel del trabajo de orientación o dirección técnica brindada por la SUNARP – CUSCO, en el periodo comprendido de Julio del 2015 a enero del 2016, a los practicantes profesionales de las Escuelas Profesionales de Derecho, es bajo.

2° El nivel de satisfacción de los egresados de las Escuelas Profesionales de Derecho respecto a las prácticas profesionales realizadas en la SUNARP – CUSCO, en el periodo comprendido de Julio del 2015 a enero del 2016, es mínimo.

1.5 METODOLOGÍA DE ESTUDIO

Cuadro N° 1

| | |
|-----------------------------------|--|
| ENFOQUE | Cuantitativo: Pues utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente. |
| ALCANCE DEL ESTUDIO | Descriptivo: En tanto en el estudio solo se caracterizaron las variables sin establecer ningún tipo de correlación entre ellas. |
| DISEÑO DE LA INVESTIGACION | No experimental: dado que en nuestra investigación no se han manipulado variables con fines de modificarlas sino tan solo se han |

| | |
|---------------------------------------|---|
| | descrito en sus características objetivas. |
| TIPO DE DISEÑO | Transversal: Puesto que se aplicaron los instrumentos en un solo tiempo o en un solo corte en el tiempo. |
| TIPO DE INVESTIGACION JURIDICA | Socio jurídica: En tanto que se analiza un problema de carácter social desde una perspectiva jurídica. |

Fuente: Elaboración de las autoras.

1.6 POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1 POBLACIÓN

En la presente investigación la población está constituida por todos los practicantes profesionales de las escuelas profesionales de derecho, en la Superintendencia Nacional de los Registros públicos Sede Cusco en el periodo de Julio del 2015 a enero del 2016

1.6.2 MUESTRA

El tamaño de la muestra está conformado por 23 practicantes profesionales de Derecho de las diversas universidades de la ciudad del Cusco que realizaron sus prácticas profesionales en la SUNARP – CUSCO, en el periodo de julio del 2015 a enero del 2016.

1.6.3 UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis de nuestra investigación estuvo conformada por cada uno de los practicantes profesionales de Derecho a quienes aplicamos la encuesta.

1.7 VARIABLES E INDICADORES

Considerando que el presente trabajo es cuantitativo, nuestras variables quedan establecidas de la forma siguiente:

Cuadro N° 2

| VARIABLES | INDICADORES |
|--|--|
| Variable 1°: Implementación de las prácticas profesionales en la SUNARP – CUSCO | <ul style="list-style-type: none">- Proceso de adaptación y desarrollo de las prácticas.- Tutoría de asesoramiento- Gestión de las prácticas.- Resultados de las prácticas profesionales. |
| Variable 2°: Expectativas de formación de los egresados de las Escuelas Profesionales de Derecho. | <ul style="list-style-type: none">- Respecto a la orientación recibida- Respecto a las tareas encomendadas- Respecto a las condiciones de las practicas- Respecto a cursos de inducción |

Fuente: Elaboración de las autoras.



1.8 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

1.8.1 TÉCNICAS

- **Encuesta:** Para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta en base a preguntas cerradas con alternativas múltiples relativas al tema de la investigación.
- **Entrevista:** Para el presente estudio se utilizó asimismo la técnica de la entrevista en base a preguntas abiertas relativas al tema de investigación.
- **Análisis documental:** Para la revisión de información respecto al tema de nuestra investigación.

1.8.2 INSTRUMENTOS

- Cuestionario de preguntas
- Fichas bibliográficas

1.9 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia de la presente investigación parte de las siguientes premisas:

- a) Un gran desafío para todos los gobiernos del mundo y más aún en nuestro país por ser un sector amplio es pensar en los futuros profesionales como sujetos de políticas laborales y sociales, este es un tema que, por su urgencia e importancia, ha logrado instalarse en la agenda pública y posicionarse en los diversos ámbitos de la vida social, por ello consolidar y fortalecer al profesional de una manera idónea es un tema de ineludible relevancia.



- b) La importancia de la investigación radica en que en la actualidad los convenios de aprendizaje actualmente son utilizados para abaratar costos de mano de obra y no necesariamente sirven para complementar la formación específica adquirida en los centros universitarios, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral, debido a que la normatividad es muy general y no cuenta con mecanismos precisos que verifiquen que los convenios sirvan para formar practicantes; cuya realidad debe ser modificada, a efecto de elevar el nivel educativo de los futuros profesionales.
- c) Asimismo, debido a que en la legislación no se encuentra bien específico la definición de lo que vendría a ser la CONSOLIDACIÓN DE LA FORMACIÓN, se malinterpreta por las empresas e instituciones, por lo que la presente investigación permitirá realzar la finalidad e importancia de las prácticas profesionales.
- d) Permitirá a las universidades contar con una información relevante que les permita adoptar medidas que permitan potencializar el proceso de complementación de lo aprendido de sus estudiantes

1.10 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se encontró una tesis y dos publicaciones que son las siguientes:



Antecedente 1°

“DEBER DE INFORMACIÓN EN LOS SERVICIOS EDUCATIVOS UNIVERSITARIOS. La autora es Katherine Palacios Pilares, quien presento esta tesis para optar al Título de Abogado en nuestra Universidad Andina del Cusco, en el año 2015.

Dentro de este antecedente podemos referir el caso de los servicios educativos que contamos dentro de nuestro país, así como la educación superior, el estado regula, controla y vigila este servicio mediante sus mecanismos como el caso de la Superintendencia Nacional de Educación Superior, en caso de universidades adscritos al ministerio de educación y este último para los servicios educativos en todas sus etapas, modalidades, etc.

Los servicios educativos universitarios en nuestro país es una opción de educación adicional para quienes han completado la educación básica en el nivel de secundaria. La demanda por educación superior nace el deseo de continuar estudios superiores mediante su postulación a alguna institución educativa de este nivel y acceder a una vacante materializa este deseo. La educación superior de calidad y pertinencia provee de técnicos y profesionales competitivos al país, es clave para sostener el proceso de desarrollo económico y social en el que estamos todos involucrados en esta era del conocimiento.

Es decir que la educación superior tiene un impacto en la educación básica ya sea para la mejor preparación de los docentes como por la que la presencia de padres de familia más ilustrados que serán exigente con la educación de sus hijos.

Con respecto a esto el proyecto educativo nacional plantea crear un sistema de educación superior universitaria y técnico profesional que responda a los retos del desarrollo y a las necesidades de la políticas de



desarrollo y a las necesidades de las políticas de desarrollo y que hace posible la articulación de sus diversos componentes y un mayor financiamiento público y privado al momento de egresar de las aulas universitarias para formar un profesional con principios éticos, talentos y vocación personal en el entorno económico productivo laboral y sea nacional o internacional demostrando todo los conocimientos aprendidos dentro de la universidad

Antecedente 2°

“EMPLEOS PARA LOS JOVENES”. El autor es Juan Chacaltana, quien presento este estudio como publicación de las Naciones Unidas, en Perú el año 2006.

En donde destaca que para alcanzar los objetivos del milenio es una meta proporcionar a los y las jóvenes un trabajo digno y productivo, pues la difícil situación laboral que les toca vivir a los jóvenes al inicio de sus trayectorias laborales ha determinado la aparición de numerosos intentos por apoyar su inserción laboral.

Tanto desde el Estado como desde el sector privado existen iniciativas que en mayor o menor medida intentan proporcionar elementos que ayuden a esa inserción o, en otros casos, a mejorar sus posibilidades de abrir negocios propios.

Una revisión rápida de estas experiencias, sin embargo, muestra que existe un gran déficit de atención por parte del Estado a la promoción del empleo juvenil y que, en los casos en que esta existe, hay una enorme diversidad de enfoques, metodologías y procedimientos.

En cuanto al marco regulatorio, hemos encontrado instituciones de carácter general y, al mismo tiempo, una gran variedad de mecanismos específicos que han aparecido para promover el empleo de los jóvenes.



Lo que no hemos encontrado es mucha evidencia sobre resultados o impacto de este marco regulatorio e institucional, y quizás este sea un punto para la agenda de investigación futura. ¿Cuál es el impacto, por ejemplo, del marco regulatorio que permite un régimen de contratación especial para jóvenes a cambio de formación? ¿Existen realmente efectos formativos?

Antecedente 3º

EL PAPEL DE LAS PRACTICAS PRE-PROFESIONALES EN LA FORMACION DE TRABAJADORES SOCIALES. La autora Lic. María del Carmen Bastacini, Docente de la cátedra Supervisión de Trabajos prácticos de la carrera Asistente Social del Instituto Superior de Servicio Social de Corrientes – Argentina

En donde se concluye que: Este trabajo ha tenido el propósito de abrir debate sobre las prácticas pre-profesionales en la formación de Trabajo Social, su perfil actual y sus posibilidades de proyección.

No se pretende arribar a conceptos conclusivos en esta primera aproximación, sino más bien a proponer nuevos interrogantes y alentar la sistematización de experiencias en la materia, que permitan el debate necesario para transformar este ámbito en un espacio de verdadera articulación.

La primera cuestión es develar la influencia positivista, que lleva a la segmentación entre conocimiento y acción. Tal como lo plantea Carlos Montaña, el conocido afán por establecer la relación teoría - práctica muchas veces nos conduce a reproducir esta segmentación.

La idea central es concebir a la formación profesional como un entramado inseparable donde deben existir actividades teóricas en el campo de las prácticas y desarrollos prácticos en los ámbitos teóricos.



La segunda cuestión es percibir la complejidad de las prácticas, ya sean pre-profesionales o profesionales.

Así pues, considerar en entrecruzamiento de Niveles de intervención,
Componentes de trabajo, estrategias metodológicas etc.



CAPITULO II

2. LA FORMACION EDUCATIVA LAS ESCUELAS PROFESIONALES DEL DERECHO EN EL PERÚ

Para el desarrollo de la presente investigación y antes de tratar el tema en específico consideramos pertinente mencionar a grandes rasgos algunos alcances que nos permitan comprender de donde es que provienen y salen los practicantes profesionales, para ello se abordan los siguientes puntos:

2.1 LA UNIVERSIDAD

Es muy ambicioso referirnos a aspectos conceptuales, filosóficos, humanísticos de los que consideran sobre el concepto de universidad, por ser un tema amplio ya que se discuten muchas opiniones sabias seguramente tratando de encontrar una definición satisfactoria de la misma para no entrar en debate tomaremos como posición la referida en la Ley Universitaria N° 30220, que en su artículo tercero menciona: *“La universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara*



conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley. Las universidades son públicas o privadas. Las primeras son personas jurídicas de derecho público y las segundas son personas jurídicas de derecho privado.

De lo antes citado podemos deducir que la universidad es en principio, una institución educativa, económica, social y nacional, de la cual salen alumnos que adquirieron aprendizajes a lo largo de toda una formación profesional, que a su vez buscan prácticas profesionales que ayudaran a consolidar lo ya aprendido en sus centros de formación.

2.2 LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

La Constitución Política del Perú nos da alcances sobre lo que se debe entender de la finalidad de la educación universitaria la misma que encontramos en el Capítulo II, titulado de los derechos sociales y económicos, en los artículos 13, 14 y 18, que a la letra dicen:

Artículo 13°. - *La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza.*
(...)

Artículo 14°. - *La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, (...) Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad. Es deber del Estado promover el desarrollo*



científico y tecnológico del país (...) La enseñanza se imparte, en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y a los fines de la correspondiente institución educativa. (...)

Artículo 18°. - *La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia (...)*

De lo cual podemos colegir que conforme a la constitución se indica que el Estado tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana, mediante la educación, lo cual es siempre criticable pues conforme a nuestra investigación la cual iremos desarrollando extensamente podemos apreciar que si bien es cierto el estado se preocupa por plasmar en cuerpos normativos que se cumpla con la debida formación profesional del ser humano, el mismo no se preocupa por la fiscalización o la puesta en práctica del contenido de dichos cuerpos normativos ocasionando así que el ser humano normalice acciones que no son propias de su formación.

2.3 LA ENSEÑANZA DEL DERECHO

En razón a lo anterior citamos al jurista Gorki Gonzales Mantilla quien a su vez cita a López Sinesio en su obra, “Estado, régimen político e institucional en el Perú (1950-1994) indicando:

“La enseñanza del derecho en el Perú se ha movido históricamente en un escenario de tensiones entre la tradición y el cambio. La estructura de los



programas de educación legal en el país, ha estado siempre dominada por una férrea perspectiva más atenta al orden de los códigos que a la dinámica social”, asimismo haciendo un análisis, el jurista ya mencionado indica: “Los sistemas de enseñanza del derecho en el país, obedecen a un plan anacrónico que no responden a los requerimientos de la época en un mundo influido por una portentosa revolución técnica y convulso por un proceso de profundas transformaciones sociales y económicas”

Es así y conforme al jurista debemos indicar que existe en la actualidad esa desvinculación entre la enseñanza del derecho y la realidad de nuestra sociedad, o hacia donde apuntamos llegar pues si bien salimos de las escuelas profesionales con miras de plasmar y consolidar lo aprendido en instituciones o entidades tanto privadas o públicas y así culminar el ciclo de formación nos topamos con la terrible realidad de que como practicantes somos considerados más como una mano de obra barata es decir un trabajador más que labora en esa institución, conforme se acreditara posteriormente con los cuadros estadísticos, y que tiene la misma o hasta más responsabilidad que la de un profesional o técnico con experiencia.

2.4 LA PRÁCTICA PROFESIONAL

De acuerdo a la ley sobre las modalidades formativas laborales, la 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:

- a) Una empresa
- b) 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.

2.5 LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES EN EL MODELO DE COMPETENCIAS

El Modelo de Competencias Profesionales Integradas es una estrategia adoptada en la Educación Superior en nuestro país como en muchos, que tiene la finalidad de responder de manera concreta a las demandas de un sector productivo en constante transformación. Asimismo, propicia que el alumno adquiera la experiencia profesional necesaria para ser competitivo como profesional.



Según refiere la docente universitaria mexicana Macías Mosqueda Erika Yadira (2012): *“las investigaciones que aportan contenido al tema de las competencias describen experiencias institucionales con proyectos de prácticas profesionales y/o practicum, ya que son consideradas como estrategias para la formación de competencias en la Educación Superior, Dentro del currículum y a nivel institucional se encuentra planeada la estructura que posibilita la realización de las prácticas y la evaluación de las mismas”*

“Asimismo, también indica que encuentra varias experiencias en donde se pone en evidencia el modelo de competencias y el practicum como el eje central del modelo educativo que ha asumido Europa el modelo de competencias realiza una propuesta para implementar el practicum y evaluar las competencias, así como los requisitos para el éxito del practicum”.

La mayor parte de los artículos encontrados aportan y justifican las propuestas de las prácticas, también llamadas practicum y prácticas profesionales en la formación profesional y en la formación en competencias, estos proponen que la realización de las mismas se establezca desde el Plan de Estudios, como una estrategia a nivel institucional, ya que se consideran esenciales para la formación de las competencias del profesional la realización de las mismas.



2.6 EL PAPEL DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES EN EL APRENDIZAJE

En una investigación realizada en México, “Una mirada diferente a las prácticas: un taller de electrónica en el CONALEP”, López & Weiss, (2007) presentan un estudio dirigido a un grupo de alumnos en donde observan las prácticas en los talleres y se describe el proceso de reconstrucción y apropiación del saber técnico en las prácticas.

Los autores concluyen que las prácticas no son como plantean algunas corrientes que las describen como una aplicación de conocimiento, verificación de teoría o ejercitación de conductas, sino que generan al estudiante indagar, buscar respuestas en los conocimientos disponibles, incorporar los saberes técnicos en las acciones y diálogos concretos de la práctica.



CAPITULO III

3. MODALIDAD FORMATIVAS LABORALES

3.1 TRATADOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

El objetivo del presente apartado es realizar la presentación de la manera como viene siendo abordada la formación profesional a partir de los diversos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), conforme a las legislaciones de determinados países y a las recomendaciones que ha desarrollado el tema de formación profesional, en la medida que la misma ha sido objeto de ratificación por los países incorporados.

“La OIT, considerando la estrecha relación entre las materias de trabajo y formación para el empleo, desde 1939, en su trigésima novena reunión, ha abordado el tema de la Formación Profesional, a través de la Recomendación N° 57. Con posterioridad a este instrumento ha aprobado la recomendación N° 60 (1939) sobre Aprendizaje, la Recomendación N° 88 sobre la formación profesional del adulto (1950) y la Recomendación N° 117



sobre formación profesional (1962). Estas normas han sido sustituidas por el Convenio N° 142 (1975), Convenio sobre el desarrollo de los Recursos Humanos y la Recomendación N° 150 (1975) sobre la orientación y formación profesional, instrumento complementario al anterior. (MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO, 2010, PAG. 8).

De lo enunciado y conforme a las recomendaciones en referencia a las prácticas profesionales la OIT, específicamente en la recomendación N° 57 manifiesta; *“todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya sea que se proporcione dicha formación en la escuela o en el lugar de trabajo”*; es así que conforme a la OIT se debe entender que la instrucción tanto teórica como practica que proporciona los centros educativos y las instituciones o empresas que acogen a practicantes deben llegar a un contrato que implique la formación de una profesión en este caso dentro de un periodo determinado es decir que el practicante va a dicho lugar no solo a trabajar sino a consolidarlo pues sigue en periodo de formación.

3.1.1 CONVENIO N° 142

"Del análisis del contenido del convenio N° 142, es posible extraer siete principios sobre los cuales se estructura la columna vertebral de lo que en el criterio de la OIT debería ser el desarrollo



de los recursos humanos. La recomendación N° 150 profundiza y desarrolla estos principios, explicándolos o brindando detalles de carácter instrumental o eminentemente práctico.

Dichos principios o enunciados fundamentales, son los siguientes:

-Principio de adecuación a la realidad;

-Principio de integralidad;

-Principio de antropocentrismo;

-Principio de instrumentalidad;

-Principio de universalización gradual;

-Principio de igualdad; y

-Principio de participación.

(MARIO GARMENDIA ARIGON, 2000, pág. 17)

Es de destacar que desarrollaremos y resumiremos dichos principios y que el orden de la presentación no tendrá una jerarquía en función a su trascendencia pues consideramos que todos son importantes en la formación de los practicantes no considerando grados sino conforme se señala en el convenio

a) Principio de adecuación a la realidad

“El convenio N° 142 establece que una de las condiciones fundamentales para la debida estructuración de un sistema de desarrollo de los recursos humanos, consiste en que el mismo se planifique y se aplique atendiendo primordialmente



a la circunstancia o coyuntura real a la que va dirigido. Esto descarta la procedencia de las fórmulas genéricas o universales, aplicables indiferenciadamente en cualquier tiempo o lugar. Del sentido del convenio es posible concluir que el mismo proclama que solamente resultará potencialmente exitoso un sistema de desarrollo de los recursos humanos que se construya y estructure a partir de la propia realidad a la que está dirigido.” (MARIO GARMENDIA ARIGON, 2000, pág. 18)

De lo señalado podemos resumir que todo sistema de desarrollo de recursos humanos debe planificarse y aplicarse atendiendo a la coyuntura real a la que va dirigido.

b) Principio de integralidad

“El convenio concibe al desarrollo de los recursos humanos a partir de la conformación de un plan integral que supone la adopción de políticas y programas “completos y coordinados” (convenio: artículo 1, numeral 1) que permitan visualizar al sistema de enseñanza como un todo integrado y abarcativo tanto de la formación escolar, como de la desarrollada en el ámbito de la empresa” (MARIO GARMENDIA ARIGON, 2000, pág. 19)



Mediante este principio se concibe un plan integral de adopción de políticas y programas coordinados, considerando la racionalización de recursos y evitando la yuxtaposición de competencias”

c) Principio de antropocentrismo

“Las actividades relativas a la formación y orientación profesional, deben fijarse como meta que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular, y esté en condiciones de incidir en éstos, tanto individual como colectivamente” (MARIO GARMENDIA ARIGON, 2000, pág. 19)

Por el cual debe considerarse a la persona humana y su crecimiento integral como centro fundamental de todo sistema formativo.

d) Principio de instrumentalidad

“El convenio y la recomendación establecen una estrecha relación entre las políticas y programas de formación y orientación profesional y el empleo. En este sentido, las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo



deben ser tenidas especialmente en consideración al momento de establecer los perfiles de estas políticas y programas”

El cual informa que los sistemas de formación deben constituirse en instrumentos eficaces para brindar a la persona la posibilidad de acceder y mantener un empleo, así como facilitar su inserción al mercado de trabajo.

e) Principio de universalización gradual

Este principio consagra que la orientación y formación profesional deben tender a expandirse gradualmente al mayor número de personas que resulte posible.

f) Principio de igualdad

En virtud a este principio las políticas y programas de orientación y formación profesional deben dirigirse a todas las personas en condiciones de igualdad y sin discriminación de ningún tipo.

g) Principio de participación.

Por el cual se procura la participación de los actores sociales organizaciones de empleadores, trabajadores y otros



organismos interesados en los procesos de desarrollo de recursos humanos y en los beneficios que de los mismos se derivan).

3.1.2 LA RECOMENDACIÓN N° 117

Conforme al diagnóstico de la formación profesional en el Perú presentado por el MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO (2009) *“propuso el desarrollo progresivo de un sistema de educación, formación profesional y aprendizaje, que permita una preparación eficaz de menores para un empleo útil y la enseñanza de nuevas técnicas a la fuerza laboral en coordinación con empleadores y trabajadores. La mencionada Recomendación amplía también el concepto de Formación Profesional incorporando a la definición todas las modalidades, tiempos, destinatarios, sectores”*.

Conforme a lo citado debemos entender que de acuerdo a la recomendación se menciona que al practicante profesional se le debe asegurar una preparación eficaz y ello debe implementarse en colaboración con las organizaciones, entidades o instituciones empleadoras y otros organismos interesados en este caso también los centros de educación universitaria, vale decir no solo es acoger al practicante profesional para desarrollarse en la empresa sino a su vez es orientar, y brindar los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones pues no es del mismo nivel que un



trabajador que ingreso por concurso y al cual si se le mide sus capacidades.

3.1.3 LA RECOMENDACIÓN N° 150

“Propone definiciones de los términos orientación y formación profesional y sugiere que se adopten políticas y programas completos y coordinados en estos campos, involucrando no sólo al estado sino también a las empresas a través de la responsabilidad de formar a sus trabajadores y de establecer coordinaciones con los representantes de los mismos para tal fin.

La formación y desarrollo de recursos humanos ha dejado de ser una función delegada y adoptada por el estado. Tanto empresarios como trabajadores, a través de sus organizaciones representativas, se interesan crecientemente por el tema de la formación laboral, proponiendo iniciativas al estado y a las instituciones de formación, creando sus propias estructuras formativas y comprometiéndose en el diseño y ejecución de políticas acerca de la materia” (MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO, 2009, PAG.10)



De lo mencionado podemos apreciar que esta recomendación se centra en asegurar un empleo productivo que corresponda a las aptitudes y aspiraciones personales; facilitar la movilidad profesional; alentar la creatividad para mejorar la eficacia en el trabajo; proteger contra el desempleo o la pérdida de ingresos por la falta de calificaciones y el subempleo; prevenir contra riesgos y excesos; permitir la realización personal por la satisfacción en el trabajo y promover la inclusión de todos los grupos sociales en el desarrollo del país.

Sin embargo, como la propia OIT lo reconoce, el Convenio N° 142 y la Recomendación N° 150 reflejan condiciones económicas y sociales propias de un período en el cual muchos países aplicaban políticas económicas y sociales planificadas, la tecnología de la información apenas se estaba iniciando, la organización de las empresas contaba con empleos y salarios seguros. Situación bastante diferente a la realidad actual.

Considerando que los nuevos tiempos han superado lo previsto en estos dos instrumentos, el objeto de la octogésima octava Conferencia Internacional del Trabajo llevada a cabo el año 2000, fue el desarrollo de los recursos humanos y la formación para el empleo, considerando los siguientes extremos:



- El nuevo contexto de desarrollo de los recursos humanos y de la formación para el empleo y la nueva demanda de capacitación y competencias, en una economía cada vez más integrada y en una sociedad del conocimiento; La justificación del desarrollo de los recursos humanos y de la formación para aumentar la competitividad, la empleabilidad, y la equidad en el empleo;
- La cuestión específica del empleo y la formación de los jóvenes;
- El desarrollo de los recursos humanos y la formación para el empleo como un desafío para el mundo actual: nuevas políticas, marcos institucionales y cometidos para los actores de la formación. En función a los temas abordados en la indicada Conferencia Internacional se evalúa la elaboración de una nueva Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, que responda a los requerimientos del nuevo orden económico mundial

La UNESCO en 1974 también planteó una Recomendación concerniente a la educación técnica y ocupacional. En esta recomendación se concibe a la educación técnica y ocupacional como un proceso educativo que involucra, además de la educación general, a los estudios de tecnologías y ciencias afines y, a la adquisición de destrezas prácticas, actitudes, conocimientos y entendimientos relacionados con ocupaciones en varios sectores de la economía y vida social. En



un sentido más amplio, la educación técnica y ocupacional es entendida como una parte integral de la educación general, como un medio de preparación para un campo ocupacional y como un aspecto de educación continua, enmarcado en un sistema que se adapta y responde a las necesidades y metas de cada sociedad, contribuyendo así al desarrollo social, cultural, económico y democrático.

En esta misma recomendación se plantea que la educación técnica y ocupacional debe cumplir tres grandes funciones: 1) ampliar los horizontes hacia el mundo del trabajo y de tecnología y sus productos, a través de la exploración de materiales, herramientas, técnicas y procesos de producción, distribución y administración en general, y, mediante un proceso de enseñanza basado en la experiencia práctica; 2) orientar los intereses y habilidades hacia la educación técnica como una preparación en el campo ocupacional o hacia el entrenamiento fuera del sistema educativo formal; 3) promover en aquellos que abandonaron el sistema educativo formal, una actitud y forma de pensar que los lleve a la búsqueda del desarrollo de sus aptitudes y potenciales, facilitar las opciones de ocupaciones que permitan el acceso al trabajo y, permitir que continúen su entrenamiento y educación personal. Asimismo, la recomendación de la UNESCO hace referencia a la necesidad de establecer un sistema de equivalencias que permita el reconocimiento de las



calificaciones adquiridas a través de la formación u otros medios.

En este sentido, es importante el establecimiento de ciertos criterios y estándares, sujetos a revisión y evaluación periódica, que aseguren la calidad tanto de la educación formal como no formal. Dentro de estos criterios es relevante considerar todas las formas de reconocimiento de los logros y cualificaciones consecuentes en el educando, las cualificaciones de los formadores, la proporción maestro/alumno, la calidad de la currículum y materiales de enseñanza, las precauciones de seguridad en los ambientes educativos y las facilidades físicas y de infraestructura.

3.1.4 LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA COMUNIDAD ANDINA

“Dispone la atención prioritaria a las políticas relacionadas con las normas jurídicas laborales y de seguridad social, los problemas de desempleo y subempleo, la seguridad social, la formación profesional, el régimen de intercambio laboral en la sub-región, y la participación activa de los trabajadores y empleadores en los procesos de desarrollo e



integración en la región. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO (2009)

Es así que puede afirmarse que existe un entorno propicio para el desarrollo de programas de formación profesional en los países de la región Andina. Esto se evidencia tanto en el interés como en los esfuerzos realizados por diversos países y organizaciones sobre el tema de la formación profesional, pues han desarrollado interesantes experiencias en materia de formación profesional en los países de la Comunidad y se intenta arribar a un consenso en torno a lineamientos estratégicos referidos a las condiciones de equidad relacionadas al acceso a las oportunidades de formación y capacitación; la articulación entre las políticas de formación y las políticas de desarrollo económico y productivo; y, la seguridad de la sustentabilidad política y económica, paralelamente a los esfuerzos que se realizan en el campo de la formación.

Por ultimo debemos citar que *“el desarrollo de las acciones dirigidas a la coordinación de las políticas de formación y capacitación laboral requiere una firme voluntad de integración que permita consolidar las políticas externas y las políticas internas en cada país como factor del desarrollo y el progreso”*. (GARCIA GRANARA FERNANDO, 2000, PAG. 89-113)



3.1.5 LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL MERCOSUR

El desarrollo de la formación profesional dentro de la dimensión social del MERCOSUR requiere la implementación de determinadas actividades en concordancia con ciertas líneas de acción.

Por ello se desarrolló ejes temáticos para el futuro los cuales son considerados como principios rectores:

- a) *El reconocimiento de la formación laboral como derecho humano. La Declaración socio laboral del MERCOSUR ha recogido expresamente que todos los trabajadores tienen derecho a la orientación, formación y capacitación profesional. La plena vigencia del derecho requiere que esta sea de naturaleza continua y no se limite a una etapa de la vida de la persona.*

- b) *La Formación Profesional encarada como instrumento de las políticas activas de empleo. Ello debido a que existe la aceptación general que la formación para el empleo incrementa la empleabilidad de los trabajadores, y sus beneficios no se agotan tan sólo en ellos, sino que se*



extienden a las empresas, la economía y la sociedad en general.

c) Participación de los actores sociales. El diseño, implementación y ejecución de los sistemas de Formación Profesional requiere la activa participación de trabajadores y empleadores, así como de otros grupos representativos de la sociedad. Siendo el tema de la Formación Profesional propicio para el diálogo social.

d) Articulación de la Formación Profesional. Se torna necesario que la articulación deba darse en los diferentes niveles educativos, entre los sectores Educación y Trabajo y los ámbitos público y privado.

e) Polivalencia y Flexibilidad de la Formación Profesional. La formación debe responder a los requerimientos de los sectores productivos y debe aportar conocimientos transferibles de un sector a otro. Su objetivo debe ser el desarrollo de la capacidad de iniciativa, adaptación, creatividad, solución de problemas, trabajo en equipo, “aprender a aprender” entre otros.

f) Descentralización y focalización. El diseño e implementación de la Formación Profesional requiere atender a las necesidades regionales y locales, y a la vez, considerar los



requerimientos de determinados sectores productivos en crisis sectores no estructurados de la población de difícil inserción laboral.

g) Armonización de Teoría y Práctica. Complementar la formación teórica con una formación práctica, impartida fundamentalmente en las empresas

h) Adicionalmente a lo señalado anteriormente, se considera dentro de MERCOSUR el desarrollo de actividades destinadas a crear y consolidar bases de datos relacionadas al empleo y la Formación Profesional, acciones de cooperación a nivel de gobiernos, así como el reforzamiento recíproco de esfuerzos nacionales. (MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO 2009 Pág. 50)

3.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993

En Nuestra Constitución Política podemos apreciar que se consagra una gama de derechos entre los que se encuentran los denominados “derecho a la educación” y “derecho al trabajo”, por parte del derecho a la educación que se encuentra en los artículos 13, 14 y 16 y que fueron mencionados con anterioridad en el presente trabajo y en referencia al derecho al trabajo lo podemos encontrar en el art. 22 que a la letra indica:



“Artículo 22°. - El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Asimismo, de acuerdo al Texto Fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, son funciones del Estado en materia de Educación y Trabajo, las que a continuación se indican.

a) *En materia de Educación.* - *Establecido en los artículos 13,14 y 16.*

Coordinar la política educativa, formular los lineamientos generales de los planes de estudios y de cómo los requisitos mínimos de la organización de los centros educativos; así como supervisar su cumplimiento y la calidad de la educación.

b) *En materia de Trabajo.* - *La Constitución Política establece en su*

artículo 23° que “el estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”. Esta norma, que consagra la protección, promoción y libertad de trabajo, no solamente regula el derecho del trabajo tradicionalmente entendido, sino que contiene también a otro no declarado de manera autónoma, pero que es recogido implícitamente y últimamente ha adquirido contenido propio en otros ordenamientos jurídicos, este es el derecho a la formación profesional. (MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO, 2010, PAG. 52)



Podemos colegir de acuerdo a lo citado que nuestro ordenamiento reconoce la formación profesional, no solamente enunciándola como un derecho sino más bien haciendo referencia que requiere el desarrollo de acciones concretas para hacerlo realmente efectivo.

De ahí entendemos que la vigencia de la misma requiere, prestaciones a cargo del Estado, pero también acciones por parte de los empleadores y de las personas titulares del derecho.

3.3 LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES N° 28518

Se publicó el 24 de mayo del 2005 en el Diario Oficial el peruano, entrando en vigencia el 25 de mayo del mencionado año, esta ley regula las prácticas pre profesionales y profesionales introduciendo una nueva regulación a las formas de capacitación o formación para el trabajo.

Este nuevo marco normativo, ha conllevado a que las empresas estén obligadas a pagar beneficios de naturaleza laboral a las personas contratadas bajo estos convenios y, por otro, faculta a las empresas a contratar personal capacitado, a través de los convenios de prácticas profesionales y actualización para la reinserción laboral, por el pago de beneficios sociales mínimos, asimismo, la mencionada ley incorpora nuevos convenios de formación como prácticas profesionales, pasantía y actualización para la reinserción laboral.



La ley deroga de manera expresa el Título I del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-97-TR, reemplazando la regulación contemplada para los convenios de formación laboral juvenil, prácticas pre profesionales y aprendizaje.

Conforme a los abogados del estudio GALVEZ & DOLORIER (2005), pag.1 , *“esta nueva regulación presenta como principales innovaciones, por un lado, el otorgamiento de diversos beneficios a las personas contratadas a través de convenios formativos, lo cual se traduce en la obligación de la empresa de asumir mayores sobrecostos laborales en caso empleen estas modalidades de contratación, y, por el otro, la incorporación de nuevas modalidades contractuales, como los convenios de prácticas profesionales, pasantía y actualización para la reinserción laboral.*

Es de destacar que anteriormente conforme a las normas vigentes las empresas contrataban practicantes o jóvenes capacitándolos por determinado periodo sin que la relación contractual generase la asunción de costos laborales ni beneficios sociales, siendo en este nuevo escenario modificado pues conforme a la ley de modalidades formativas laborales al practicante se le otorga beneficios mínimos.



3.3.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DE LA NORMA

Conforme a lo dispuesto por la ley sobre modalidades formativas laborales, y su reglamento, al respecto, señala que esta ley se aplica a *“todas las empresas, entendidas como toda entidad pública o privada cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada”*. (REGLAMENTO DE LA LEY DE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES. D.S. 007-2005-TR.)

3.3.2 PRINCIPIOS RECONOCIDOS POR LA LEY DE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

La ley reconoce como principios reguladores de nuestro sistema de formación profesional los siguientes:

- a) *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.*



- b) *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.*
- c) *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.*

De lo anterior podemos apreciar que nuestra normativa reconoce gran parte de los principios establecidos por la OIT, haciendo énfasis en la adecuada experiencia que resulte de la práctica en la empresa, es a nuestro entender que la normatividad busca la consolidación del aprendizaje ya obtenido del practicante que pondrá en práctica en la empresa y que la misma complementará de acuerdo a los mecanismos que vea conveniente para asegurar el fin del proceso formativo.

3.3.3 MODALIDADES FORMATIVAS RECONOCIDAS POR LA LEY DE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES



La mencionada ley regula cinco convenios de carácter formativo los cuales son:

a) Del aprendizaje

Que a su vez se divide en dos modalidades: Con predominio en la empresa y con predominio en el Centro de Formación Profesional del ultimo encontrándose dentro del mismo las practicas pre profesionales.

Conforme al Ministerio del trabajo y promoción de empleo:

“El aprendizaje es una modalidad que consiste en 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 (Ref. Art. 5°)”

Es a nuestro entender que el convenio de aprendizaje es un acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones que se celebra entre la empresa o centro de formación profesional y el aprendiz, teniendo como finalidad y remarcando el hecho de complementar la formación específica que se viene adquiriendo en su centro de estudios consolidando así el desarrollo de las habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral

**b) Prácticas profesionales**

Mediante el convenio de prácticas profesionales, las personas egresadas de un centro de estudios pueden ser contratadas por una empresa para desempeñar labores relacionadas a su formación profesional, desempeñándose en una situación real de trabajo.

Asimismo, y de acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo la 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: Una empresa, Una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad (antes de la obtención del título profesional).*

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”. (Ref. Art. 13° de la Ley 28518 y Art. 11° del D.S. 007-2005-TR).

En relación a los dos convenios de carácter formativo ya mencionados podemos llegar a la conclusión que la diferencia entre el convenio de aprendizaje en la modalidad de practica pre profesional y el convenio de práctica profesional radica principalmente en que el convenio de aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Pre profesionales permite a la persona en formación en su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real, además, se suscribe entre una empresa, una persona en formación y un Centro de Formación Profesional, a diferencia del convenio de las Prácticas Profesionales en donde se busca CONSOLIDAR los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional y se suscribe entre una empresa y por la persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad, y es destacar también la premisa antes mencionada en el sentido que es pieza fundamental para el desarrollo de nuestra investigación ya que conforme fuimos señalando en la unidad de análisis y muestra poblacional no se está implementado ente tema de consolidación de aprendizajes.

**c) De la capacitación laboral juvenil**

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; mediante esta modalidad se busca que el joven, 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. (Ref. Art. 14° de la Ley 28518).

d) De la pasantía

Con relación al convenio de pasantía, la Ley establece que este convenio busca que el beneficiario refuerce la capacitación laboral adquirida en el centro de formación, relacionándose con el ámbito de trabajo y la empresa. Es de notar que la definición general de este convenio genera confusión con otras modalidades formativas, como el convenio de aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional: prácticas pre profesionales, pero consideramos que esta duda será salvada por la norma reglamentaria de la Ley sobre las Modalidades Formativas Laborales.



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. (Ref. Art. 23° de la Ley 28518).

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. (Ref. Art. 24° de la Ley 28518).

e) De la actualización para la reinserción laboral

A través de este convenio se busca realizar un proceso de actualización para la reinserción laboral en empresas. Este convenio faculta a las empresas a utilizar este convenio para



contratar a personas entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, por un periodo mayor a 12 meses continuos.

Esta modalidad puede tener una duración de 12 meses, prorrogables por otro periodo no mayor a 12 meses solo si este supuesto estaba contemplado en el Plan de Entrenamiento y Reinserción previamente elaborado por la empresa y el beneficiario.

3.3.4 REGLAMENTO DE LA LEY N°28518 (DS. 007-2005-TR)

En el mencionado reglamento se puede apreciar:

*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.

Es en referencia a estos dos artículos del mencionado reglamento corroboramos la información por la cual indicamos que aun en la práctica profesional está inmersa la consolidación de la formación académica y que las labores que realicen los practicantes debe estar acorde a su designación como practicantes mas no como trabajadores.



CÁPITULO IV

4. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS

El presente capítulo tiene por objetivo demostrar detalladamente los resultados que obtuvimos a través de la investigación que realizamos llegando al 100% de la muestra tomada, dichos resultados se analizaron utilizando la estadística descriptiva que nos llevara a la interpretación de los resultados obtenidos en números, para representar hechos en términos generales, realizando ello mediante un método sencillo.

La encuesta dirigida a los 23 practicantes profesionales de la SUNARP – CUSCO, de las diversas escuelas profesionales de derecho del periodo comprendido entre Julio del 2015 a enero del 2016, fue dividida en 18 preguntas de respuestas de tipo cerrada, con la finalidad de determinar si la implementación de las prácticas profesionales en la entidad ya mencionada es adecuada para consolidar los conocimientos adquiridos durante los ciclos de formación universitaria.



Para la tabulación de las encuestas anteriormente mencionadas se tomó cada pregunta y al obtener los resultados se contó la cantidad de elementos que había en cada una de las opciones a responder (por una parte: nada o ninguno, mínimo, regular, satisfactorio, excelente y por otra parte el grupo de preguntas cuyas opciones fueron si y no), dándole así un valor a cada una; al obtener el valor absoluto de las respuestas se promedió con el total de estas para obtener el valor relativo en porcentajes.

4.2 ANÁLISIS RESPECTO A LA PERCEPCIÓN DE LOS PRACTICANTES

La encuesta fue dividida en tres partes las cuales son:

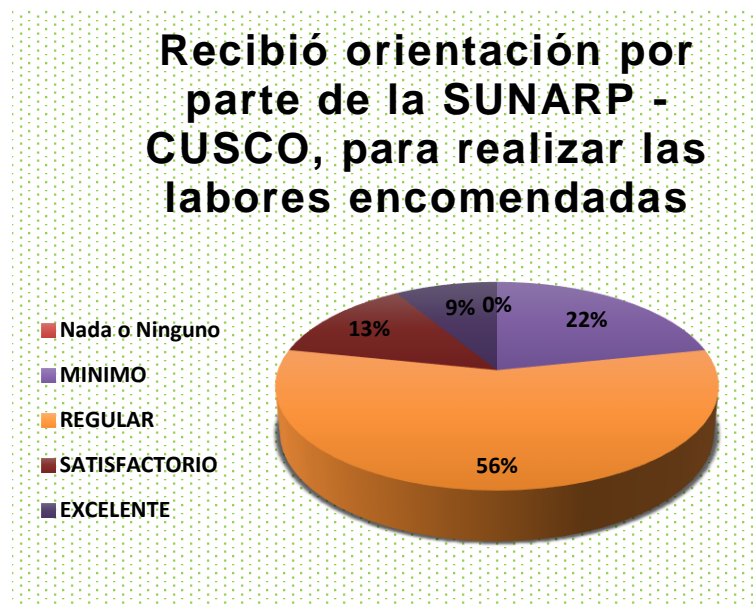
- Respecto del proceso de adaptación y desarrollo de las practicas.
- Gestión de las practicas
- Una vez concluida las prácticas profesionales

4.2.1 RESPECTO AL PROCESO DE ADAPTACIÓN Y DESARROLLO DE LAS PRACTICAS

Se realizaron 8 preguntas, de las cuales obtuvimos los siguientes resultados:

- a) En referencia a la pregunta “Recibió orientación por parte de la SUNARP - CUSCO, para realizar las labores encomendadas” obtuvimos que un 56% de practicantes profesionales considera

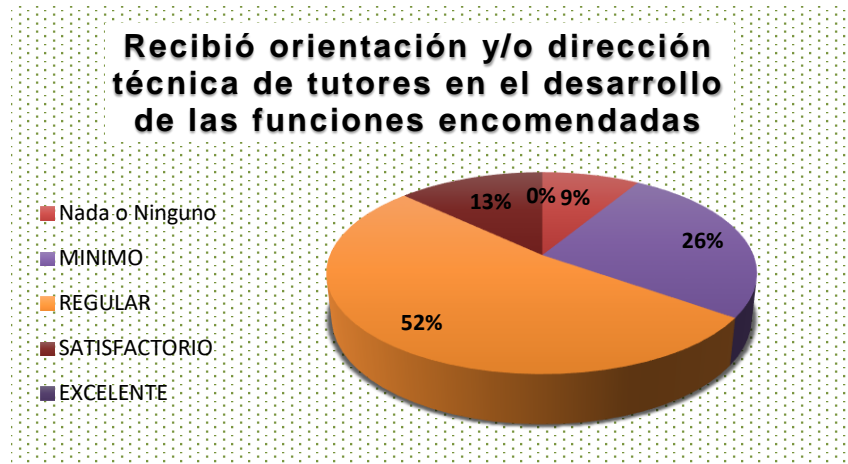
que la orientación para la realización de las labores encomendadas fue regular, lo que indica que existe una percepción negativa respecto a este indicador ya que solo un 9% considera que fue orientado de forma excelente para la realización de las labores que se le encomendó. (Grafica N° 1).



- b) En referencia a la pregunta “Las tareas encomendadas en las prácticas profesionales están relacionadas con mi plan de estudios” obtuvimos con mayor prevalencia que un 39% de practicantes profesionales considera que no desarrollo actividades conforme a su plan de estudios lo que conlleva a indicar que lo aprendido en su centro de aprendizaje no se consolidó en las prácticas ya que solo un 13% considera que si guardo relación entre la práctica y lo aprendido. (Grafica N° 2)



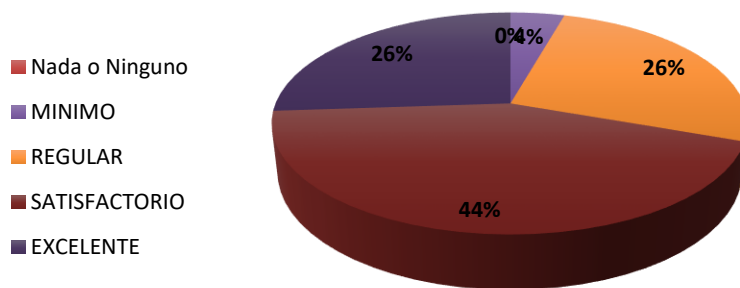
- c) En referencia a la pregunta “Recibió orientación y/o dirección técnica de tutores en el desarrollo de las funciones encomendadas” la encuesta muestra que un 52% de practicantes profesionales considera que la orientación y dirección técnica de los tutores fue regular lo que constituye un reto para las entidades que albergan practicantes profesionales ya que es un problema como lo enmarcamos en esta investigación que la tendencia sea negativa, pues son los tutores los que cumplen un papel fundamental en la consolidación de la formación pues son la primera imagen del mundo profesional que recibe el practicante. (Grafica N° 3)



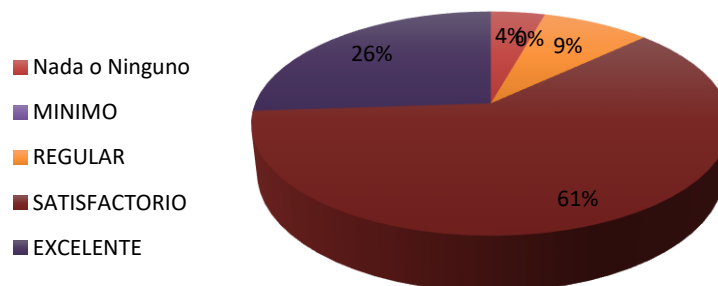
- d) En esta parte del análisis enmarcaremos las 5 preguntas restantes que tiene que ver con todo lo concerniente a la entidad en el sentido del funcionamiento, las condiciones, el espacio, los cursos, la facilidad del material informativo que brindo al practicante profesional, cuyos resultados fueron que en referencia al funcionamiento de la entidad es de destacar que los practicantes profesionales consideran un 44% que es satisfactorio pues la tendencia es que las practicas si les han permitido conocer más a la entidad (VER GRAFICA N° 4), de igual forma la tendencia es positiva en cuanto al cumplimiento del horario estipulado en el convenio obteniendo un 61% de satisfacción (VER GRAFICA N° 5), asimismo en referencia al espacio adecuado para la realización de las actividades encomendadas los practicantes profesionales consideran en un 48% que el espacio fue adecuado causando en ellos el estado de satisfacción (VER GRAFICA N°6); en referencia a la pregunta 7 y 8 debemos destacar que la entidad tiene tendencia negativa si se menciona la formación inicial que tuvo el practicante

profesional pues un 30% considera que fue regular mientras que como porcentaje menor se tiene que un 13% considera que fue satisfactorio de igual forma el material que se les brindo desde la entidad no fue el adecuado pues un 70% de practicantes considera que fue entre mínimo a regular (VER GRAFICAS N° 7 Y 8), siendo esto último otro reto para la entidad en brindar los medios necesarios para el cumplimiento óptimo de las labores que se les encomienda a los practicantes.

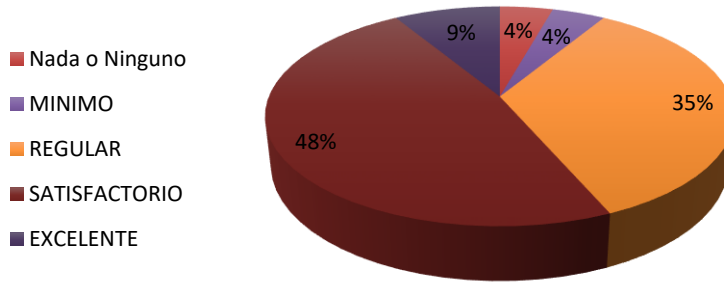
GRAFICA N° 4: Las practicas me han permitido conocer el funcionamiento de la entidad



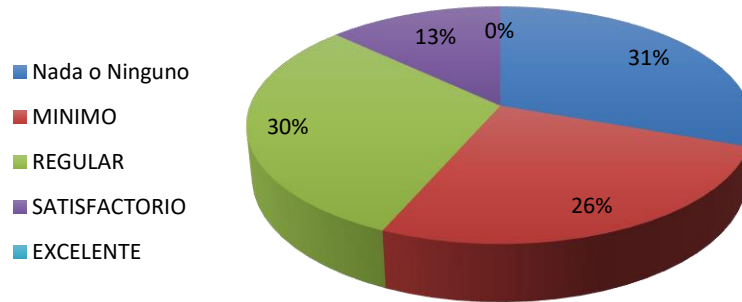
GRAFICA N° 5: Se cumplieron las condiciones, horarios estipulados en la documentación de la practica



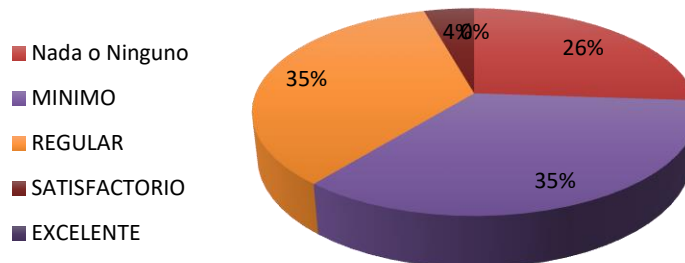
GRÁFICA N° 6: Disponías del espacio suficiente y adecuado para realizar tus actividades



GRÁFICA N° 7: Has recibido cursos de formación inicial por parte de la empresa



GRÁFICA N° 8: Disponías del material informativo, logístico, informático adecuado para la realización de las labores encomendadas





4.2.2 RESPECTO A LA GESTIÓN DE LAS PRÁCTICAS

Se realizaron 5 preguntas, de las cuales obtuvimos los siguientes resultados:

En lo que respecta a los horarios establecidos, al pago oportuno de sus subvenciones mensuales y a los descansos semanales y feriados conforme a ley, tuvo una tendencia positiva pues de acuerdo a la encuesta si se cumplieron los horarios establecidos convenio y si se pagó puntualmente su subvención en ambos obteniendo un 96% de practicantes profesionales que respondieron de forma afirmativa a las preguntas señaladas (VER GRAFICA N°9 y N°10), de igual forma en la pregunta 11 que obtuvo un 100% de afirmación (VER GRAFICA N°11), lo que conlleva a indicar que la SUNARP – CUSCO prioriza que al practicante profesional se le cumplan todos los beneficios que contempla la ley conforme lo explicamos en anterior oportunidad dejando de lado el aspecto de consolidación de conocimientos es decir el objetivo principal de la ley conforme se detalla en las gráficas N°1, N°2 y N°3), asimismo se evidencia que los practicantes profesionales pese a que hay deficiencias en la orientación de los tutores si cumplieron con las labores que se les encomendó (VER GRÁFICA N° 12)

GRÁFICO N° 9: Se cumplió el horario establecido conforme al convenio de prácticas profesionales

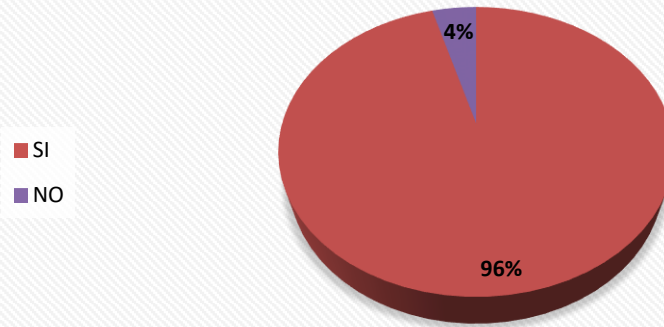


GRÁFICO N° 10: Se pagó puntualmente la subvención mensual conforme al convenio de parte de la entidad

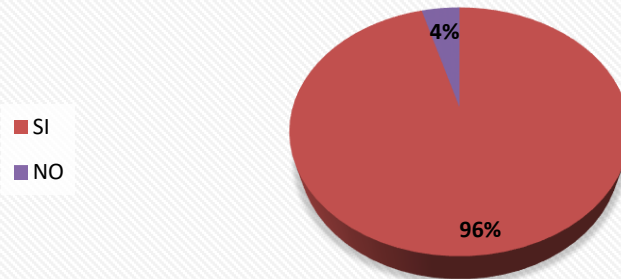


GRÁFICO N° 11: Se le otorgaron los descansos semanales y feriados no laborables debidamente subvencionados

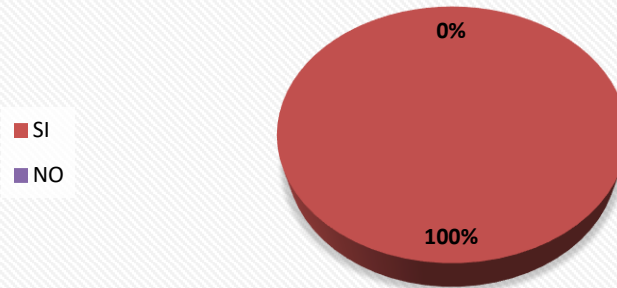
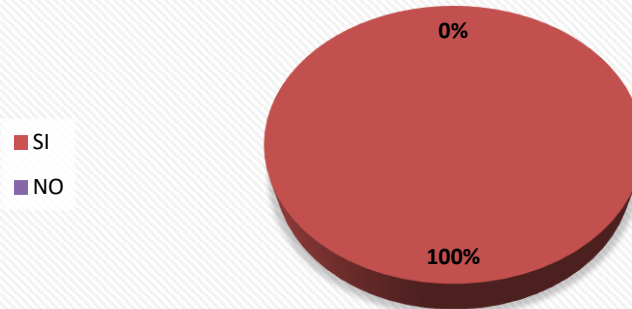


GRÁFICO N° 12: Se cumplió con las labores encomendadas conforme al convenio de practicas



En lo que respecta a la última pregunta de este espacio, se evidencia que la atención prestada por el tutor no fue continua, obteniendo un 78% de insatisfacción (VER GRAFICA N°13) pues si bien es cierto y conforme al Art. 42 de la Ley de modalidades formativas laborales la entidad debe adoptar y cumplir planes y programas que rijan la formación , así como pagar puntualmente la subvención y otorgar descansos entre otros, también es fundamental proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios es decir que

la dirección del tutor sea continua no como se evidencia en los resultados de esta pregunta.



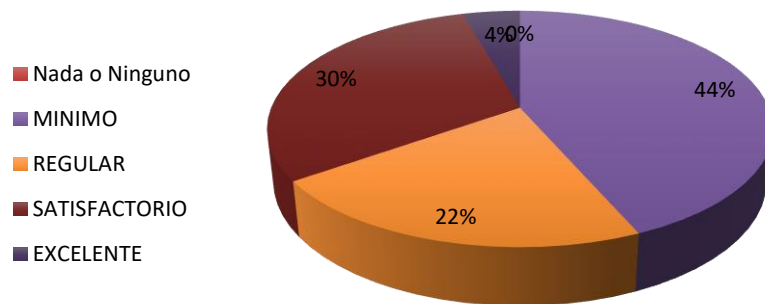
4.2.3 RESPECTO A LA CONCLUSIÓN DE LAS PRACTICAS

Se realizaron 4 preguntas, de las cuales obtuvimos los siguientes resultados:

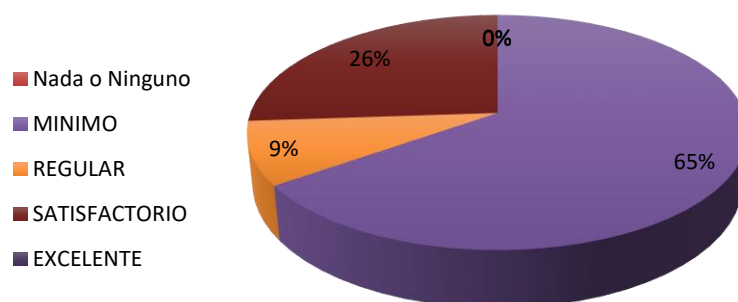
En referencia a las expectativas y satisfacción del practicante en este proceso de prácticas profesionales obtenemos como resultado que a un 44% (VER GRAFICA 14) mínimamente se les ha cumplido las expectativas iniciales sobre este proceso de prácticas de igual modo en referencia a la satisfacción de las practicas realizadas verificamos que la población encuestada, ratifica la inconformidad pues la tendencia es negativa obteniendo un 65% (VER GRAFICA N° 15) de no aceptación o de haber indicado que es mínima la

satisfacción, llevándonos a pensar que todo radica en la inconformidad de la orientación de los tutores y los medios que utiliza la entidad para que los practicantes cumplan con su rol motivo del convenio

GRÁFICA N° 14: Se han cumplido mis expectativas iniciales sobre las practicas



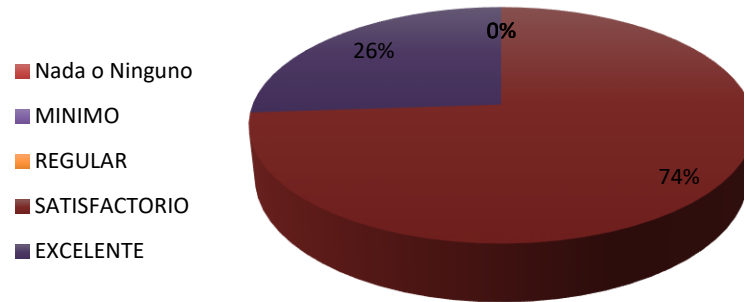
GRÁFICA N° 15: Estoy satisfecho(a) con las practicas realizadas



Consultados sobre el aumento de las expectativas de obtener un trabajo los practicantes han afirmado en un 74% (VER GRAFICA

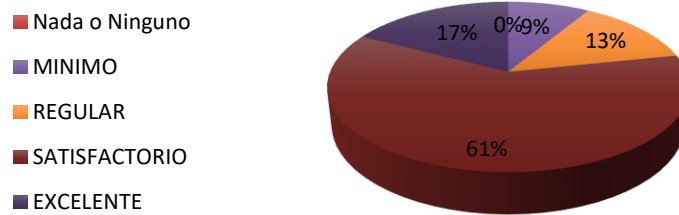
16), que su expectativa es satisfactoria esta situación de hecho hace que el practicante vea con en forma positiva la búsqueda de un primer empleo.

GRÁFICA N° 16: Han aumentado mis expectativas de obtener un trabajo



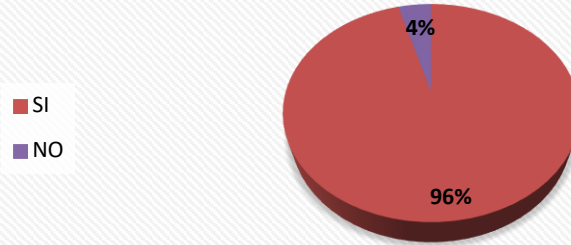
En relación a la penúltima pregunta podemos evidenciar de la gráfica que para el practicante profesional es de suma importancia el tema de prácticas profesionales para la inserción laboral pues un 61% indica el grado de aceptación (VER GRÁFICA N° 17), pues conforme a lo ya señalado líneas arriba la oportunidad de incorporarse al mercado exigente demanda una preparación previa en el profesional, asimismo conforme a lo indicado en la Recomendación N° 150 de la OIT que establece que las empresas tienen la responsabilidad de formar a sus trabajadores no solo de cumplir los beneficios estipulados sino priorizar también el tema de formación.

GRÁFICA N° 17: Las practicas recibidas por la entidad son un buen método para introducirte en el mundo laboral



Por último y finalizando la encuesta siendo de suma importancia el último indicador debemos poner a conocimiento el GRAFICO N° 18 que indica si el practicante profesional considera que la labor que desempeño más que la de un practicante subvencionado fue la de un trabajador remunerado, obteniendo como resultado que un 96% de practicantes se haya considerado un trabajador de la SUNARP CUSCO. Esta percepción nos parece en líneas generales objetivas dado que los practicantes profesionales de las diversas escuelas profesionales de derecho que se encuentran en la SUNARP – CUSCO consideran que no se cumplió el objetivo de las prácticas profesionales al no desarrollar, potenciar y consolidar los aprendizajes obtenidos en sus centros de aprendizaje, asimismo esta percepción debe generar conciencia en las autoridades universitarias, entidades que albergan practicantes y población en general del grado de poca importancia que se le brinda a las prácticas.

GRÁFICO N° 18: Considero que la labor que desempeñe fue de un trabajador más que de un practicante





CAPITULO V

5. ANALISIS E INTERPRETACION DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A PROFESIONALES EN DERECHO

5.1 ENTREVISTAS A PROFESIONALES VINCULADOS A LA SUNARP

a) Entrevista dirigida al registrador de la SUNARP - CUSCO

ABOGADO MARIO MINAYA ALEGRIA.

La entrevista consta de 6 preguntas, para realizar dicha entrevista se contactó al Abogado en su centro de labor SUNARP-CUSCO, ubicada en el distrito de Wanchaq.

Una vez presentada la exposición de la tesis se procedió a realizar la entrevista, con la finalidad de validar la hipótesis de estudio. A continuación se presenta el resultado de la entrevista.

PREGUNTA 1: ¿Usted realizo prácticas profesionales? ¿Qué opinión le respecta de ello?

El abogado responde a la primera pregunta y afirma que sí realizo sus



prácticas y la opinión acerca de las mismas es que cuando un practicante egresa de la universidad busca aplicar todo lo aprendido en una empresa o institución, y dependiendo donde realice las prácticas te ayudan a formarte profesionalmente.

PREGUNTA 2: ¿Usted considera que las prácticas profesionales cumplen con la finalidad de insertar al practicante en el mercado laboral?

El abogado responde a la segunda pregunta diciendo que no es del todo afirmativo pues si porque las practicas ayudan a la formación profesional porque una cosa es aprender teóricamente dentro de las aulas universitarias y otra en la práctica y así volcar el conocimiento adquirido en los años de estudios en una realidad que es de un trabajo.

PREGUNTA 3: Usted considera que la orientación que reciben los practicantes dentro de la SUNARP – CUSCO son adecuadas para realizar las labores encomendadas.

El abogado responde a la tercera pregunta diciendo que es mínima, se debe de incentivar a que se de las capacitaciones constantes para que sea una adecuada practica porque lo que hace Registros es que el practicante al ingresar dentro de registros su función es de calificar títulos, tal vez la institución hace mal en lanzarlos deferente a que califiquen títulos sin antes darles a conocer las actividades que se realiza dentro de la



institución, quizás falta más, una adecuada capacitación u orientación de temas registrales pero también hay que dejar el campo de acción a los practicantes. Cuando ingresa un practicante tiene que saber todo un panorama de que se hace dentro de registros y darles una capacitación especializada para lo que va hacer el practicante, pero lo que se ve en la realidad es que dentro de Registros falta brindarles esa capacitación u orientación técnica ya que esta es de suma importancia para que el practicante pueda desenvolverse sin ninguna dificultad dentro de la institución.

PREGUNTA: 4: La tendencia en el mundo empresarial es que se conserve el recurso humano capacitado y no así permitir su salida de la empresa con sus conocimientos adquiridos. ¿Que opinión merece que estas instituciones no retengan su recurso humano?

El Abogado respondió a la cuarta pregunta mencionando: Sabemos que en la administración pública y privada hay un cierto número de plazas para poder retener a los practicantes entonces el aparato estatal y privado tendría que crecer inmensamente entonces toda institución tiene un número mínimo de personas requeridas y un mínimo de personas necesarias entonces los practicantes cubren esos puestos necesarios y entonces debemos dar oportunidad a otros ingresantes que necesitan hacer sus prácticas, y también cuando hay concursos públicos también se da la preferencia a los practicantes que realizaron sus prácticas dentro de registros y que saben temas de registros.



PREGUNTA 5: Usted cree que las prácticas profesionales realizadas dentro de SUNARP-CUSCO nos proporciona una formación que desarrolle nuestros conocimientos para el trabajo y favorezcan nuestra adaptación a diferentes situaciones laborales o solo dentro de la SUNARP?

Menciona: Si yo creo que si fortalece y apoya a volcar los conocimientos adquiridos y se aprende muchas cosas como la responsabilidad que le va servir más adelante en su vida profesional, pero no como una formación debida que debería de tener todo practicante ya que como antes referí que dentro de registros falta una buena capacitación u orientación técnica por parte de la institución.

PREGUNTA:6: Usted cree que los practicantes al realizar sus prácticas profesionales reciben los medios necesarios y/o dirección técnica para el cumplimiento de las labores encomendadas?

Menciona: Si se le da la orientación pero no como debería de ser porque el que le orienta es su jefe inmediato mas no especialistas, en este entender primero deberían de recibir una capacitación adecuada para luego ya empezar a realizar con sus tareas encomendadas, es así que por parte de Registros las capacitaciones deberían de ser continuas ,ya que Registros debería de dar más prioridad a la orientación y dirección técnica a los



practicantes .para que así ellos se puedan desenvolver es sus labores encomendadas.

**b) ENTREVISTA DIRIGIDA AL ABOGADO DE SUNARP – CUSCO
ABOGADO WILSON DORADO NUÑEZ.**

PREGUNTA 1: ¿Usted realizo prácticas profesionales? ¿Qué opinión le respecta de ello?

Menciona que sí realizo sus prácticas y que las prácticas profesionales son primordiales y necesarias ya que da un panorama sobre la carrera profesional en sus diferentes ramas, asimismo menciona que realizo sus prácticas profesionales en SUNARP-CUSCO, la cual es hoy también la institución donde labora.

PREGUNTA 2: ¿Usted considera que las prácticas profesionales cumplen con la finalidad de insertar al practicante en el mercado laboral?

El abogado respondió a la segunda pregunta diciendo de que no creo que tengan la finalidad de insertar al practicante al mundo laboral, pero sí de las funciones a realizar dentro de la carrera.



PREGUNTA 3: Usted considera que la orientación que reciben los practicantes dentro de la SUNARP – CUSCO son adecuadas para realizar las labores encomendadas.

Menciona: A pesar de ser necesaria la orientación en las prácticas profesionales las que se brindan en SUNARP -CUSCO no son las adecuadas ya que un practicante debería de recibir una capacitación conforme a la función que cumplen pues calificar títulos no es cualquier función es así que ellos deberían de recibir una orientación continua, es cierto que existen cursos de capacitación dentro de SUNARP, pero estos no son continuos.

PREGUNTA: 4: La tendencia en el mundo empresarial es que se conserve el recurso humano capacitado y no así permitir su salida de la empresa con sus conocimientos adquiridos. ¿Que opinión merece que estas instituciones no retengan su recurso humano?

Menciona: Que por la excesiva carga laboral que cuenta la SUNARP - CUSCO lo más factible es la firma de convenios de prácticas profesionales

PREGUNTA 5: Usted cree que las prácticas profesionales realizadas dentro de SUNARP-CUSCO nos proporciona una formación que desarrolle nuestros conocimientos para el trabajo y favorezcan nuestra adaptación a diferentes situaciones laborales o solo dentro de la SUNARP?



Menciona indicando que no nos proporciona una formación para desarrollarse en otras instituciones por que la función que cumplen los practicantes profesionales de derecho en su mayoría es la de calificar títulos.

PREGUNTA:6: Usted cree que los practicantes al realizar sus prácticas profesionales reciben los medios necesarios y/o dirección técnica para el cumplimiento de las labores encomendadas?

Indica que los medios que brinda registros a los practicantes profesionales son mínimos y que debería de dar más prioridad a ellos ya que de ellos depende que se desenvuelvan bien realizando de mejor manera la calificación de títulos o en general las tareas que se les encomienda

c) ENTREVISTA DIRIGIDA AL ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

Abogado CESAR QUISPE PUMA.

PREGUNTA 1: ¿Usted realizo prácticas profesionales? ¿Qué opinión le respecta de ello?

Menciona que si realizo sus prácticas y que estas son muy necesarias para el desempeño de nuestra carrera ya que muy es amplia.



PREGUNTA 2: ¿Usted considera que las prácticas profesionales cumplen con la finalidad de insertar al practicante en el mercado laboral?

Menciona que las prácticas profesionales si tienen esa finalidad ya que ayudan a adquirir experiencia para insertarse al mundo laboral.

PREGUNTA 3: Usted considera que la orientación que reciben los practicantes dentro de la SUNARP – CUSCO son adecuadas para realizar las labores encomendadas.

Destaca que al haber el realizado sus prácticas profesionales en la SUNARP -CUSCO pudo apreciar que carecía de capacitación hacia los practicantes y si existían no era constante desde mi punto de vista yo creo que dentro de esta institución debería de ser constante las capacitaciones y debería de haber cursos constantes para los practicantes

PREGUNTA: 4: La tendencia en el mundo empresarial es que se conserve el recurso humano capacitado y no así permitir su salida de la empresa con sus conocimientos adquiridos. ¿Que opinión merece que estas instituciones no retengan su recurso humano?

Menciona indicando que las instituciones permiten sus salidas de las empresas a practicantes porque el estado no cuenta con un presupuesto para que ellos se puedan quedar a laborar.



PREGUNTA 5: Usted cree que las prácticas profesionales realizadas dentro de SUNARP-CUSCO nos proporciona una formación que desarrolle nuestros conocimientos para el trabajo y favorezcan nuestra adaptación a diferentes situaciones laborales o solo dentro de la SUNARP?

Indica que cuando él era practicante veía que el conocimiento adquirido dentro de Registros solo podía servir dentro de Registros mas no en otras instituciones ya que las actividades que realice como egresado de derecho solo era calificar títulos.

PREGUNTA:6: Usted cree que los practicantes al realizar sus prácticas profesionales reciben los medios necesarios y/o dirección técnica para el cumplimiento de las labores encomendadas?

El Abogado respondió a la quinta pregunta indicando que son mínimos los medios necesarios que reciben los practicantes profesionales y que deberían de recibir una mejor capacitación.

5.2 ANÁLISIS

Después de realizar las entrevista correspondientes a los Abogados especialistas en derecho laboral y registradores de SUNARP – CUSCO llegamos a la conclusión de que dentro de registros públicos los practicantes profesionales reciben capacitación pero esta es mínima , y



consideran conforme a lo ya referido anteriormente que dentro de toda institución lo fundamental y básico para las prácticas profesionales es fortalecer los pilares con los practicantes profesionales los cuales de ben ser capacitados y orientados para el desarrollo de sus funciones y para que así también puedan consolidar sus aprendizajes adquiridos en toda su vida académica asimismo enmarcar la importancia del tutor persona profesional y que a su vez también debe ser capacitada para cumplir con su roles conforme a ley.

Asimismo, del análisis concluimos que los tres Abogados entrevistados si realizaron sus prácticas dos de ellos dentro de una institución y uno de ellos con maestro de prácticas, y la opinión que tienen y coinciden los tres es que las prácticas profesionales se dan con el fin de poner en practica todo lo aprendido dentro de las aulas universitarias y que estas son muy necesarias para la formación profesional.

Asimismo, se puede apreciar la coincidencia de las respuestas al indicar que no cumplen con la finalidad de insertar al practicante al mundo laboral sino ayuda a desenvolverse y para que se puedan insertar a un mundo laboral deberían de recibir una capacitación u orientación debida, es de destacar también que los entrevistados respondieron de que dentro de la SUNARP – CUSCO los practicantes si reciben capacitación pero no en un nivel adecuado ni constante ya que la capacitación que



reciben es mínima y poco adecuada de igual forma destacan que los tutores no realizan un seguimiento debido al practicante.



CONCLUSIONES

PRIMERA

Del desarrollo de nuestro trabajo establecemos que la práctica profesional es un paso que da el egresado universitario en su vida laboral, contar con el respaldo de una empresa o entidad seria y comprometida con la formación de la persona, sin exponerlo a la explotación o a tareas que no le corresponden puede ser la diferencia para conseguir el éxito en el futuro, además es un gran reto para las entidades o empresas, que si bien es cierto es positivo que tengan practicantes o aprendices tanto técnicos como profesionales no se les debe olvidar que esto debe ser un proceso de consolidar lo aprendido en los centros de formación y no una oportunidad para contratar mano de obra barata, pues si bien es cierto en muchas ocasiones la presión por figurar y hacerse conocer es uno de los grandes errores frecuentes que cometen los practicantes las empresas deben identificar y comprometerse de la aun formación de los practicantes supervisando y pidiendo los informes continuos de los tutores.

SEGUNDA

En nuestra investigación hemos logrado establecer el nivel del trabajo de orientación o dirección técnica brindada por la SUNARP – CUSCO, en el periodo comprendido de Julio del 2015 a enero del 2016, a los practicantes



profesionales de las Escuelas Profesionales de Derecho, concluyendo que dicho nivel es bajo tal como lo muestran los resultados de la encuesta aplicada.

TERCERA

Conforme a nuestro segundo objetivo específico, hemos logrado también precisar el nivel de satisfacción de los egresados de las Escuelas Profesionales de Derecho respecto a las prácticas profesionales realizadas en la SUNARP – CUSCO, en el periodo comprendido de Julio del 2015 a enero del 2016, concluyendo que dicho nivel es mínimo. Con estos resultados hemos verificado nuestras hipótesis de investigación.



RECOMENDACIONES

De la experiencia recogida en este trabajo y en otros previos o relacionado con nuestra tesis y conforme se establecen las conclusiones, también es evidente definir las recomendaciones pertinentes para ayudar a mejorar la eficiencia de las modalidades de prácticas profesionales en egresados de las escuelas profesionales de derecho por lo que se recomienda:

PRIMERA:

Para lograr la eficiencia de las prácticas profesionales en la SUNARP -CUSCO, así como en otras entidades y/o instituciones se debe implementar las prácticas en el sentido de que cumplan con su objetivo de consolidar los conocimientos adquiridos durante los semestres de formación universitario, y es crucial para ello que los tutores sean profesionales aptos, capacitados que orienten a los practicantes para la realización de las labores encomendadas y no lo den por supuesto.

SEGUNDA:

Conforme al trabajo de campo realizado podemos recomendar que el personal encargado de la tutoría en la SUNARP - CUSCO deba ser continuamente capacitado para mejorar la eficiencia en las prácticas profesionales, con el objetivo



de promover y proporcionar mecanismos adecuados a los futuros profesionales es decir a los practicantes.

TERCERA:

Recomendar a las autoridades a crear políticas que permitan que, así como se prioriza la subvención económica, horarios de trabajo, feriados entre otros beneficios se priorice la aun formación del practicante en la consolidación de sus aprendizajes, como esencia fundamental de la ley de modalidades formativas laborales, asimismo se recomienda que se siga impulsando el desarrollo y la adecuada supervisión de las practicas pre profesionales como las profesionales en el sentido de que ambas modalidades suman al desarrollo del futuro profesional a pesar de los horarios de prácticas que se desarrollan en la entidad con la que se firmó el convenio respectivamente.

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

BASTACINI, María del Carmen (s/f). *El papel de las prácticas pre profesionales en la formación de trabajadores sociales.*

CEVALLOS BECERRA, Doris (2014). “*La calidad educativa en la realidad peruana frente al contexto latinoamericano*”

CHACALTANA, Juan (2004). *La inserción Laboral de Jóvenes en Perú.* Una revisión de datos estudios y experiencias de promoción.

CHACALTANA, Juan (2006). *Empleos para los jóvenes.* Publicación para las Naciones unidas.

DÁVIA RODRÍGUEZ, María Ángeles (2000). *La inserción laboral de los jóvenes españoles.* Propuesta para las VII jornadas de Economía Crítica.

DEZA RIVASPLATA Jaime M., (2012), *Metodología de la Investigación Científica.*

DOLORIER TORRES, Javier R. (2015). “*Principales Aspectos De La Ley Sobre Modalidades Formativas*”

GARCÍA BLANCO, JM (1995). “*Inserción laboral de los jóvenes, entrada en el mercado de trabajo y movilidad inicial*”. RAE N°2, 1995



GARCIA GRANARA, Fernando (2000), *La Formación Profesional en la Comunidad Andina*.

GARMENDIA ARIGON, Mario. (2000), *Legislación comparada sobre formación profesional: una visión desde los convenios de la OIT*

GONZALES MANTILLA, Gorki (2008), *La enseñanza del Derecho o los molinos de viento*.

GUTIÉRREZ, R. (1995): “Inserción laboral de los jóvenes, entrada en el mercado de trabajo y movilidad inicial”. RAE N°2, 1995

LOPEZ EPINOZA SUSANA Y WEISS EDUARDO (2007): “Una Mirada diferente a las practicas, un taller de electrónica en el CONALEP” Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/documentos/rmie/v12/n035/pdf/N35J.pdf>

MACIAS MOZQUEDA, Erika Yadira (2012). “Las prácticas profesionales”. Recuperado de: www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO (2010). *Diagnóstico de la formación profesional en el Perú*. Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social.

MUÑOZ LEDESMA, Sabino (2012), *Metodología de la Investigación Científica*.

PASARA, Luis (2004). “*La enseñanza del derecho en el Perú; su impacto sobre la administración de justicia*”.

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, (2005), “*La problemática de la Universidad Peruana* “



WELLER, Jirgen (2006). Inserción laboral de jóvenes expectativas, demanda laboral y trayectorias

ZEGARRA ROJAS, Oswaldo (2006). *“La universidad peruana, análisis y perspectivas”*

ANEXO 1

UNIVERSIDAD ANDINA DE CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

Escuela Profesional de Derecho

PROYECTO DE TESIS: “Eficiencia de las modalidades de prácticas profesionales en egresados de las escuelas profesionales de derecho”

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

CARGO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN _____

Estimado practicante la presente encuesta está orientada a evaluar de manera objetiva el rol que se cumple como practicante profesional en la institución con la cual usted firmo un convenio; tiene un propósito de diagnóstico y es eminentemente académico.

Lea cuidadosamente cada pregunta y conteste conforme a las alternativas:

| | PROCESO DE ADAPTACIÓN Y DESARROLLO DE LAS PRACTICAS: | NADA O NINGUNO | MINIMO | REGULAR | SATISFAC TORIO | EXCE LENTE |
|---|---|-----------------------|---------------|----------------|-----------------------|-------------------|
| 1 | Recibió orientación por parte de la SUNARP - CUSCO, para realizar las labores encomendadas | | | | | |
| 2 | Las tareas encomendadas en las prácticas profesionales están relacionadas con mi plan de estudios | | | | | |
| 3 | Recibió orientación y/o dirección técnica de tutores en el desarrollo de las funciones encomendadas | | | | | |
| 4 | Las practicas me han permitido conocer el funcionamiento de la entidad | | | | | |
| 5 | Se cumplieron las condiciones, horarios estipulados en la documentación de la practica | | | | | |
| 6 | Disponías del espacio suficiente y adecuado para realizar tus actividades | | | | | |
| 7 | Has recibido cursos de formación inicial por parte de la empresa | | | | | |
| 8 | Disponías del material informativo, logístico, informático adecuado para la realización de las labores encomendadas | | | | | |



| GESTION DE LAS PRACTICAS | | SI | NO | | | |
|---|---|-----------------------|---------------|----------------|-----------------------|-------------------|
| 9 | Se cumplió el horario establecido conforme al convenio de prácticas profesionales | | | | | |
| 10 | Se pagó puntualmente la subvención mensual conforme al convenio de parte de la entidad | | | | | |
| 11 | Se le otorgaron los descansos semanales y feriados no laborables debidamente subvencionados | | | | | |
| 12 | Se cumplió con las labores encomendadas conforme al convenio de practicas | | | | | |
| 13 | la atención prestada por mi tutor ha sido continua | | | | | |
| UNA VEZ CONCLUIDA MI PRACTICA CONSIDERO QUE: | | NADA O NINGUNO | MINIMO | REGULAR | SATISFAC TORIO | EXCE LENTE |
| 1 4 | Se han cumplido mis expectativas iniciales sobre las practicas | | | | | |
| 1 5 | Estoy satisfecho(a) con las practicas realizadas | | | | | |
| 1 6 | Han aumentado mis expectativas de obtener un trabajo | | | | | |
| 1 7 | Las practicas recibidas por la entidad son un buen método para introducirte en el mundo laboral | | | | | |
| | | SI | NO | | | |
| 1 8 | Considero que la labor que desempeñe fue de un trabajador más que de un practicante | | | | | |



ANEXO 2:



UNIVERSIDAD ANDINA DE CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
Escuela Profesional de Derecho

PROYECTO DE TESIS: “Eficiencia de las modalidades de prácticas profesionales en egresados de las escuelas profesionales de derecho”

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

CARGO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN _____

PREGUNTAS ENTREVISTA A ABOGADOS:

PREGUNTA 1: ¿Usted realizo prácticas profesionales? ¿Qué opinión le respecta de ello?

PREGUNTA 2: ¿Usted considera que las prácticas profesionales cumplen con la finalidad de insertar al practicante en el mercado laboral?



PREGUNTA 3: Usted considera que la orientación que reciben los practicantes dentro de la SUNARP – CUSCO son adecuadas para realizar las labores encomendadas.

PREGUNTA: 4: La tendencia en el mundo empresarial es que se conserve el recurso humano capacitado y no así permitir su salida de la empresa con sus conocimientos adquiridos. ¿Que opinión merece que estas instituciones no retengan su recurso humano?

PREGUNTA 5: Usted cree que las prácticas profesionales realizadas dentro de SUNARP-CUSCO nos proporciona una formación que desarrolle nuestros conocimientos para el trabajo y favorezcan nuestra adaptación a diferentes situaciones laborales o solo dentro de la SUNARP?



PREGUNTA:6: Usted cree que los practicantes al realizar sus prácticas profesionales reciben los medios necesarios y/o dirección técnica para el cumplimiento de las labores encomendadas?



ANEXO 3:

**LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES N° 28518 Y SU
REGLAMENTO**



Ley sobre modalidades formativas laborales

LEY N° 28518

CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR (REGLAMENTO)
R.M. N° 322-2005-TR (Aprueban modelos y formatos que se utilizarán en los procedimientos sobre Modalidades Formativas Laborales)
R.M. N° 014-2006-TR (Aprueban nuevo formato de "Información Estadística Trimestral - Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral")

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.

CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR, Reglamento, Art. 16

Artículo 18.- Programa de Capacitación Laboral Juvenil



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

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

Artículo 19.- Contenido del Programa

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

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

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

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.



CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR, Reglamento, Art. 20

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.

CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR, Reglamento, Art. 25 y 2da Disp. Trans.

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.- Plan de Entrenamiento y Actualización

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

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

Artículo 35.- Contenido del Plan de Entrenamiento y Actualización

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

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

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



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. Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva.
2. Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.
3. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.
4. Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.
5. Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses.
6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.
7. No cobrar suma alguna por la formación.
8. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.
9. Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.
10. Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.
11. Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.

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.

CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR, Reglamento, 1ra. Disp. Trans.



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.

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

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 inscritos en un libro especial a cargo de la empresa y autorizado por la dependencia competente de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

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

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.

CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR, Reglamento, Art. 55

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. No contar con el Libro de Registro de Convenio debidamente autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.



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

CONCORDANCIAS: D.S. 007-2005-TR, Reglamento, Art. 55

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.

CONCORDANCIAS: R.M. N° 015-2006-TR (Crean la Comisión Multisectorial de Capacitación Laboral y Demandas del Mercado de Trabajo)

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-ARAOZ 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



SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aceptar con eficacia anticipada al 29 de junio del 2005, la donación efectuada por el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero - FONDEPES, de diecisiete (17) paquetes de redes de monofilamento y dos (02) paquetes de redes multifilamento, según la relación que en anexo forma parte integrante de la presente resolución, las cuales fueron entregadas como parte de los premios en el Evento "El Pescador Artesanal del Año 2005".

Artículo 2º.- Transferir en la modalidad de donación los bienes anteriormente descritos al Pescador Artesanal del Año 2005, y a cada uno de los pescadores artesanales representantes de las regiones participantes, en el evento.

Artículo 3º.- Autorizar a la Dirección Nacional de Pesca Artesanal en coordinación con la Oficina General de Administración a realizar las acciones que conlleven a cumplir con lo establecido en el artículo 2º de la presente Resolución.

Artículo 4º.- Transcribese la presente Resolución a la Contraloría General de la República y a la Superintendencia de Bienes Nacionales.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DAVID LEMOR BEZDIN
Ministro de la Producción

16028

TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Aprueban Reglamento de la Ley Nº 28518 "Ley sobre Modalidades Formativas Laborales"

DECRETO SUREMO
Nº 007-2005-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley Nº 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 Nº 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 Nº 28518, y de conformidad con lo dispuesto y en uso de las facultades conferidas por el inciso 8) Artículo 118º de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1º.- Apruébese el Reglamento de la Ley Nº 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 2º.- 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 1º.- Denominaciones

Para los fines del presente reglamento, se entiende por:

- a) Ley: Ley Nº 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 2º.- 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 3º.- 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 4º.- 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 5º.- Modalidades de Aprendizaje
Pueden ser:



Lima, lunes 19 de setiembre de 2005

NORMAS LEGALES **El Peruano** Pág. 300613

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 6º.- 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 7º.- 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 8º.- Acreditación de Edad y Estudios

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

Artículo 9º.- 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 10º.- De los Programas de Intercambio en Educación Superior

Cuando el beneficiario, nacional o extranjero, participe en programas de intercambio u otros similares, y desee realizar prácticas pre profesionales, la suscripción del convenio corresponde al CFP que lo acoge.

CAPÍTULO II**MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL****Artículo 11º.- 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 13º 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 12º.- Adecuación Formativo Laboral

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

Artículo 13º.- 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 14º.- 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 15º.- 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 16º.- Porcentaje limitativo de beneficiarios

Para establecer el número máximo de beneficiarios señalados en el artículo 17º 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 17º.- 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 18º.- 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 19º.- 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 20º.- Del Programa que respalda la Pasantía

Se entenderá por Programa que respalda la Pasantía al que se refiere el artículo 25º 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 21º.- 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 22º.- 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 REINSECCIÓN LABORAL

Artículo 23º.- 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 24º.- 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 25º.- De la acreditación de la situación de desempleo

La situación de desempleo se acredita con la documentación establecida en el artículo 32º 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 26º.- De los porcentajes limitativos de beneficiarios

Para establecer el número máximo de beneficiarios, señalados en el artículo 32º 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 27º.- 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 28º.- 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 29º.- 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 30º.- De la autorización en horario nocturno

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

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

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

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

Artículo 31º.- Del refrigerio

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

Artículo 32º.- De los descansos

El descanso al que se refiere el inciso 5) del artículo 42º 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.



Lima, lunes 19 de setiembre de 2005

NORMAS LEGALES**El Peruano**

Pág. 300615

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 33º. - 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 34º. - De la subvención económica adicional

El pago de la subvención económica adicional establecida en el inciso 6) del artículo 42º de la Ley, se hará dentro de los quince (15) días naturales siguientes a la fecha en que el beneficiario cumpla los seis (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 35º. - 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 36º. - De la edad

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

Artículo 37º. - 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 38º. - 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 39º. - 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 40º. - 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 41º. - 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 54º del Reglamento.

Artículo 42º. - Finalidad del Plan

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

Artículo 43º. - 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 44º. - Plazo de Presentación del Plan de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral

El Plan al que se refiere el artículo 34º 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 45º. - De los Programas

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

Artículo 46º. - 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 47º. - 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 48º. - 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 49º. - 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 50º. - 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 51º.- 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 46º de la Ley.

Artículo 52º.- 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 53º.- Del Libro Especial y de sus modificaciones

Los convenios de las distintas modalidades formativas laborales, descritas en el artículo 2º 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 54º.- 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 55º.- De las sanciones pecuniarias
En el caso de la infracción señalada en el inciso 5) del artículo 52º 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 42º 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 51º y 52º 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 56º.- 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 57º.- 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 58º.- 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 59º.- 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 60º.- 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 43º 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 32º 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 22º 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



Lima, lunes 19 de setiembre de 2005

NORMAS LEGALES**El Peruano**

Pág. 300617

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 18º 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 Nº 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 Nº 1 a que se refiere el artículo 17º 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 de Ocupaciones Básicas y Operativas

LISTADO DE OCUPACIONES OPERATIVAS MODALIDAD FORMATIVA DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

**41 JEFES DE DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
OFICINISTAS**

**413 SECRETARIAS, TAQUÍGRAFAS, MECANÓGRAFAS Y OPERA-
DORAS DE MÁQUINAS DE OFICINA**

Auxiliar, Secretaria

**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 (EXPLOTADORES); TRABAJADORES
CALIFICADOS DE CULTIVOS EXTENSIVOS**

**616 EXPLOTADORES 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
FABRICACION 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 chapas 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, Leñador, 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, Desfilador 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, Manuaraera
 Aprendiz, Mezclador de fibra
 Aprendiz en motosa o raparadora, seda
 Aprendiz en napado de fibra
 Aprendiz en peinado de fibra
 Aprendiz en rastillado de lino
 Aprendiz en torcedor de mechas
 Aprendiz en triador de fibra

742 HILANDEROS Y BOBINADORES

Aprendiz de aspeado, textil
 Aprendiz de bobinado, textil
 Aprendiz en devanado, textil
 Aprendiz de encarretado, textil
 Aprendiz en hilado de torno
 Aprendiz, Hilandero, hilo o 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 trascanador 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 calcatería, 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, Galcero a máquina
 Aprendiz, Hormador de boinas
 Aprendiz, Mailero
 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 hendido 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 moliduradora, 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 FABRICACION DE PRODUCTOS DE CAUCHO Y PLASTICO, 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 calandrador 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 plástico
 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



Lima, lunes 19 de setiembre de 2005

NORMAS LEGALES**El Peruano**

Pág. 300619

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, Violonero, 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, subdivididas 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 BIBLIOTECAS, DE 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, Cosmólogo
 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)**

Demostador (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 CRÍA 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, broncaado
 Aprendiz de cementado de metales
 Aprendiz de cromado
 Aprendiz de galvanizado
 Aprendiz de niquelado
 Aprendiz de plasteado
 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 PARRAFOS**

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, Recontadora/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, Mantaquero (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



Lima, lunes 19 de setiembre de 2005

NORMAS LEGALES**El Peruano**

Pág. 300621

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, Saichichero
 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, Melocchero, preparador
 Ayudante, Mezclador de café
 Ayudante, Mezclador de té
 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-rsmalladores
 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, Zapalero ortopedista

778 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 MAQUINAS E INSTRUMENTOS DE PRECISION, 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 FABRICACION DE LOS PRODUCTOS DE CAUCHO Y PLASTICO 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 reencachador de neumáticos

839 OBREROS DE LAS ARTES GRÁFICAS Y 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 EPIGRAFES

- Ayudante, Jardinero
- 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
- Mailetero, 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 MINERIA, 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
Mailetero, hotel

16073

Autorizan viaje de funcionaria de ESSALUD a Colombia para participar en la XII Ronda de Negociación del TLC entre países andinos y EE.UU.

**RESOLUCIÓN SUPREMA
Nº 046-2005-TR**

Lima, 16 de setiembre de 2005

VISTOS: El Oficio Nº 600-PE-ESSALUD-2005, de fecha 6 de setiembre de 2005, del Presidente Ejecutivo del Seguro Social de Salud (ESSALUD); y el Oficio Nº 1043-2005-DVM/MINSA, de fecha 31 de agosto de 2005, del Despacho Viceministerial del Ministerio de Salud; y,

CONSIDERANDO:

Que, conforme el Oficio de Vistos emitido por el Despacho Viceministerial del Ministerio de Salud la XII Ronda de Negociación del Tratado de Libre Comercio entre los Países Andinos y Estados Unidos se realizará del 19 al 23 de setiembre del 2005, en la ciudad de Cartagena - Colombia;

Que, siendo indispensable e importante la participación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) en dicha Ronda de Negociaciones se ha acreditado a la doctora María Cecilia Lengua Hinojosa, Jefa de la Oficina Central de Planificación y Desarrollo de ESSALUD, para participar en dicha reunión desde el 20 al 23 de setiembre del año en curso;

Que, los gastos que irroque la participación de la doctora María Cecilia Lengua Hinojosa en la XII Ronda de Negociaciones del Tratado de Libre Comercio, serán asumidos por el Seguro Social de Salud (ESSALUD);

De conformidad con lo establecido por el Decreto de Urgencia Nº 015-2004, sobre prohibición de viajes al exterior de funcionarios y servidores públicos del Poder Ejecutivo, la Ley Nº 27619 - Ley que regula la autorización de viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo Nº 047-2002-PCM; y,

Estando a lo acordado;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Autorizar el viaje, en comisión de servicios, de la doctora MARÍA CECILIA LENGUA HINOJOSA, Jefa de la Oficina Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud (ESSALUD), a la ciudad de Cartagena - Colombia, del 20 al 23 de setiembre del 2005, para los fines expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo 2º.- Los gastos que irroque el cumplimiento de la presente Resolución, serán cubiertos con recursos del presupuesto del Seguro Social de Salud (ESSALUD) de acuerdo al detalle siguiente:

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| Viáticos | US\$ 800.00 |
| Pasajes | US\$ 606.65 |
| Tarifa Única de Uso de Aeropuerto | US\$ 28.24 |

Artículo 3º.- Dentro de los quince (15) días calendario siguientes de efectuado el viaje, la citada funcionaria deberá presentar ante su institución, un informe detallado describiendo las acciones realizadas y los resultados obtenidos durante el viaje autorizado.

Artículo 4º.- La presente Resolución Suprema no otorga derecho a exoneración o liberación de impuestos aduaneros de ninguna clase o denominación.

Artículo 5º.- La presente Resolución Suprema es refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

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

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente del Consejo de Ministros

JUAN SHEPUT MOORE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

16076