

ACTUALIZADA
10/11/2016

NORMAS LEGALES

ACTUALIZADAS

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO


El Peruano

 **Editora Perú**

LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

LEY N° 28518

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

DECRETO SUPREMO N° 007-2005-TR



LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

LEY N° 28518

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

TÍTULO PRELIMINAR

DE LOS PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo I.- Principios

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

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

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

Artículo II.- Objetivos

Son objetivos de la presente Ley:

a. Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo;

b. Fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicios, como un mecanismo de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral y,

c. Proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo, que permitan la flexibilidad y favorezcan la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales.

Artículo III.- Ámbito de aplicación

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

CAPÍTULO I

DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS

Artículo 1.- Modalidades formativas

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

Artículo 2.- Tipos de modalidades formativas

Las modalidades formativas son:

1. Del aprendizaje:

a. Con predominio en la Empresa.
b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional:

b.1 Prácticas Preprofesionales.

2. Práctica Profesional.

3. De la Capacitación Laboral Juvenil

4. De la Pasantía:

a. De la Pasantía en la Empresa.

b. De la Pasantía de Docentes y Catedráticos.

5. De la actualización para la Reinserción Laboral.

Artículo 3.- Derechos y beneficios

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

Artículo 4.- Centros de Formación Profesional

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

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

CAPÍTULO II

DEL APRENDIZAJE

Artículo 5.- Definición del aprendizaje

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

Artículo 6.- Finalidad

Mediante esta modalidad se busca complementar la formación específica adquirida

en el Centro, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

Artículo 7.- Convenio de Aprendizaje

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

Artículo 8.- La empresa

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

Artículo 9.- El aprendiz

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

Artículo 10.- El Centro de Formación Profesional

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

Artículo 11.- Del aprendizaje con predominio en la empresa

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

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

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

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

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

Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes

mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

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

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

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

Artículo 13.- Práctica Profesional

Es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

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

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

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

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

CAPÍTULO III

DE LA CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

Artículo 14.- Definición

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

Artículo 15.- Finalidad

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

Artículo 16.- Convenio de Capacitación Laboral Juvenil

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20.- Duración del Convenio

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

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

Artículo 21.- Sede de la Capacitación

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

Artículo 22.- Certificado de Capacitación Laboral

El titular del Certificado de Capacitación Laboral puede obtener con el mismo su correspondiente

habilitación laboral técnica, el que será reconocido por el Ministerio de Educación, previo cumplimiento de los requisitos que éste establezca.

CAPÍTULO IV

DE LA PASANTÍA

SUBCAPÍTULO I

DE LA PASANTÍA EN LA EMPRESA

Artículo 23.- Definición

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

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

Artículo 24.- Finalidad

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

Artículo 25.- Del Convenio de Pasantía

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

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

Por el Convenio de Pasantía, la empresa se obliga a brindar facilidades al beneficiario para que realice su pasantía, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Pasantía definido por el Centro de Formación Profesional y el Programa que respalde el proceso. El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y al Plan Específico de Pasantía del Centro de Formación Profesional. El Centro de Formación Profesional tiene la responsabilidad de planificar y diseñar el Plan Específico de Pasantía, así como dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas; asimismo, el Programa que respalda la Pasantía, tiene la responsabilidad del monitoreo y seguimiento del proceso.

SUBCAPÍTULO II

PASANTÍA DE DOCENTES Y CATEDRÁTICOS

Artículo 26.- Definición

La pasantía de docentes y catedráticos es una

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

Artículo 27.- Finalidad

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

Artículo 28.- Del Convenio de Pasantía de Docentes y Catedráticos

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

DE LA ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL

Artículo 29.- Definición

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

Artículo 30.- Finalidad

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

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

Artículo 31.- Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral

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

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

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

Artículo 32.- Número máximo de beneficiarios en Actualización para la Reinserción Laboral

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

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

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

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

2. Los beneficiarios deben ser desempleados, en ese sentido no se permite el acceso de personas con negocios, sean formales o no, así hayan laborado anteriormente como trabajadores dependientes.

3. En ningún caso las empresas deben utilizar esta alternativa como medio de presión o coacción para que trabajadores en actividad accedan a ella.

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

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

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

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

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

Artículo 37.- Duración del Convenio

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

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

Artículo 38.- Sede del entrenamiento y la actualización

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

NORMAS COMUNES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS

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

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

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

2. Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.

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

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

Artículo 42.- De las obligaciones de la empresa

Son obligaciones de la empresa:

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

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

3. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.

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

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

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

7. No cobrar suma alguna por la formación.

8. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.

9. Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.

10. Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.

11. Otorgar el respectivo certificado al término del período de la formación que precise las capacidades adquiridas y verificadas en el desempeño efectivo de las labores dentro de la empresa.

Artículo 43.- De las obligaciones de los Centros de Formación Profesional

Son obligaciones del Centro de Formación Profesional:

1. Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del Sector Productivo.

2. Dirigir y conducir las actividades de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con la empresa.

3. Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas.

4. Coordinar con la empresa el mecanismo de monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el beneficiario.

Artículo 44.- Duración de la Jornada Formativa

La jornada formativa responde a las necesidades

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

1. En los Convenios de Aprendizaje:

a. Con Predominio en la Empresa: quedará establecida en el convenio y en ningún caso puede superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales: No mayor a seis (6) horas diarias o treinta (30) semanales.

2. En los Convenios de Prácticas Profesionales: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

3. En los Convenios de Capacitación Laboral Juvenil: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

4. En los Convenios de Pasantía: quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

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

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

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

Artículo 45.- Monto de la subvención económica mensual

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

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

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

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

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

Artículo 46.- Contenido de los Convenios

El Convenio se celebra con carácter individual

y por escrito y debe contener como mínimo los siguientes datos:

1. Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa.

2. Nombre, edad y datos personales del participante que se acoge a la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores.

3. Ocupación materia de la capacitación específica.

4. Monto de la subvención económica mensual.

5. Duración del convenio.

6. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

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

Artículo 47.- Gravámenes y descuentos

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

Igualmente, la subvención económica mensual no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo del beneficiario, salvo que éste voluntariamente se acoja como afiliado facultativo a algún sistema pensionario.

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

“Artículo 48.- Registro

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

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

Artículo 49.- Supervisión de las modalidades formativas

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

Artículo 50.- Restricción a la suscripción de convenios de modalidades formativas

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

Artículo 51.- Desnaturalización de las modalidades formativas

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

1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.

2. La falta de capacitación en la ocupación

específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.

3. La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley.

4. Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.

5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refieren los artículos 17 y 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.

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

7. El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

Artículo 52.- Otras infracciones

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

1. El incumplimiento en el otorgamiento de la subvención económica del beneficiario.

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

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

4. El desarrollo del programa de las modalidades formativas en una jornada que exceda el horario habitual de la empresa, así como la jornada en el horario nocturno entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. sin autorización previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

5. No contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o no asumir directamente el costo de estas contingencias.

6. No otorgar la certificación correspondiente.

Artículo 53.- Sanción a las infracciones

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

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

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

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

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

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

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

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

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

NATALE AMPRIMO PLÁ
Primer Vicepresidente del Congreso
de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL
DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS FERRERO
Presidente del Consejo de Ministros

**REGLAMENTO DE LA LEY SOBRE
MODALIDADES FORMATIVAS
LABORALES**

**DECRETO SUPREMO
N° 007-2005-TR**

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

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

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

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

DECRETA:

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

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

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

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

JUAN SHEPUT MOORE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGLAMENTO DE LA LEY SOBRE
MODALIDADES FORMATIVAS
LABORALES**

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Denominaciones

Para los fines del presente reglamento, se entiende por:

a) Ley: Ley N° 28518 - Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.

b) Reglamento: El presente Decreto Supremo.
c) MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

d) AAT: Autoridad Administrativa de Trabajo.

e) CFP: Centro de Formación Profesional.

f) ESSALUD: Seguro Social de Salud.

g) DPEFP: Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional.

h) DIL: Dirección de Inspección Laboral.

i) MINEDU: Ministerio de Educación.

j) CETPRO: Centro de Educación Técnico Productivo.

k) CENFORP: Centro de Formación Profesional - MTPE.

l) SUNAT: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.

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

Artículo 2.- Conceptos

Para los fines del presente reglamento se entiende por:

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

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

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

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

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

Artículo 3.- Ámbito de aplicación y alcances

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

Artículo 4.- Modalidades Formativas Laborales

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

TÍTULO II

MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

CAPÍTULO I

MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE APRENDIZAJE

Artículo 5.- Modalidades de Aprendizaje Pueden ser:

a. Con predominio en la empresa: Cuando el aprendiz realiza su proceso formativo en la empresa patrocinadora y participa por espacios determinados en el CFP debidamente autorizado para esta modalidad.

b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Pre Profesionales: Cuando el practicante realiza su proceso formativo en el CFP y lo complementa participando en la empresa por un tiempo determinado.

Artículo 6.- Adecuación Formativo Laboral

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

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

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

“Artículo 8.- Acreditación de estudios

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

Artículo 9.- De quienes cursan estudios en el extranjero

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

Artículo 10.- De los Programas de intercambio en Educación Superior

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

CAPÍTULO II

MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL

Artículo 11.- Modalidad formativa laboral de Práctica Profesional

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

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

Artículo 12.- Adecuación Formativo Laboral

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

Artículo 13.- De quienes culminaron estudios en el extranjero

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

Artículo 14.- De los Programas de Intercambio en Educación Superior

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

CAPÍTULO III

MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

Artículo 15.- Acreditación

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

Artículo 16.- Porcentaje limitativo de beneficiarios

Para establecer el número máximo de beneficiarios señalados en el artículo 17 de la Ley, se tendrá en consideración que el porcentaje limitativo del veinte por ciento (20%), se aplica sobre el total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo y no debe superar el porcentaje limitativo del veinte por ciento (20%) por área u ocupación específica. Se excluye para efectos del cómputo del porcentaje, al personal que presta servicios a través de empresas especiales de servicios, cooperativas de trabajadores y a otras modalidades contractuales. El incremento adicional del 10% se aplicará al total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo.

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

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

Artículo 17.- De las ocupaciones

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

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

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

CAPÍTULO IV

MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PASANTÍA

Artículo 18.- Tipos de participantes de la modalidad de Pasantía en la Empresa

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

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

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

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

Artículo 20.- Del Programa que respalda la Pasantía

Se entenderá por Programa que respalda la Pasantía al que se refiere el artículo 25 de la

Ley, a los Programas Sociales del Estado que cuenten con un componente de capacitación, orientado a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios.

Artículo 21.- De la acreditación de los CFP

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

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

Corresponde al MTPE facultar a los CENFORP la realización de esta modalidad formativa laboral.

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

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

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

CAPÍTULO V

MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL

Artículo 23.- De los beneficiarios

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

Artículo 24.- De la duración del Convenio

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

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

Artículo 25.- De la acreditación de la situación de desempleo

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

Artículo 26.- De los porcentajes limitativos de beneficiarios

Para establecer el número máximo de beneficiarios, señalados en el artículo 32 de la

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

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

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

Artículo 27.- De la verificación

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

TÍTULO III

NORMAS COMUNES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EN LA MODALIDAD FORMATIVA LABORAL

Artículo 28.- De los adolescentes

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

El certificado médico será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Sector Salud o de la Seguridad Social.

Artículo 29.- De la jornada formativa

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

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

Artículo 30.- De la autorización en horario nocturno

La DPEFP o la dependencia que haga sus veces, autorizará la realización de actividades en las modalidades formativas laborales, en

jornada u horario nocturno, siempre y cuando, ello no perturbe la asistencia al CFP o al Centro Educativo, y resulte necesario para cumplir con la finalidad formativa.

Para la autorización, la empresa deberá presentar una declaración jurada en la que señale expresamente que cuenta con una jornada y jornada de trabajo 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 31.- Del refrigerio

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

Artículo 32.- De los descansos

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

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

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

Artículo 33.- De la subvención económica

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

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

Artículo 34.- De la subvención económica adicional

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

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

Artículo 35.- De las subvenciones previstas en la Ley

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

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

“Artículo 36.- De la edad

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

Artículo 37.- De la Inspección de las Modalidades Formativas Laborales

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

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

Artículo 38.- De los Centros de Formación Profesional

Corresponde a los CFP:

a. Suscripción del Convenio

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

b. Monitoreo y supervisión

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

Artículo 39.- Plazo de pago de la subvención y otros beneficios

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

Artículo 40.- De la desnaturalización

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

CAPÍTULO II

DE LOS PLANES Y PROGRAMAS

Artículo 41.- De los Planes

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

Artículo 42.- Finalidad del Plan

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

Artículo 43.- Del contenido del Plan

El Plan contiene como mínimo lo siguiente:

a. Denominación del Plan: Según la modalidad formativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 45.- De los Programas

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

Artículo 46.- Presentación del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil

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

Artículo 47.- Vigencia del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil

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

Artículo 48.- Del lugar de presentación de los Planes y Programas

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

Artículo 49.- De la presentación de los Planes y Programas

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

CAPÍTULO III

DE LOS CONVENIOS

Artículo 50.- De los convenios, prórrogas y modificaciones

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

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

Artículo 51.- Del contenido de los convenios

Los convenios deben contener la siguiente información:

- a) Datos generales de las partes;
- b) Fecha de inicio y de término;
- c) Fecha de nacimiento del beneficiario;
- d) Lugar de la ejecución de la actividad formativa laboral;
- e) Correspondencia entre la especialidad del beneficiario y la actividad a desarrollar en la empresa, según la exigencia de la modalidad formativa laboral elegida; y,
- f) Firma original de las partes.

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

Artículo 52.- Del lugar de presentación de los convenios

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

CAPÍTULO IV

DEL REGISTRO

Artículo 53.- Del Libro Especial y de sus modificaciones

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

Es facultad de la empresa llevar más de un Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas, en función al centro de trabajo o cualquier otra pauta que considere conveniente, dentro de un criterio de razonabilidad.

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

Artículo 54.- Del Registro de Planes y Programas

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

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

TÍTULO IV

DE LAS SANCIONES

CAPÍTULO I

INFRACCIONES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

Artículo 55.- De las sanciones pecuniarias

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

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

De comprobarse incumplimientos de las obligaciones indicadas en los artículos 51 y 52 de la Ley, deberán ser sancionados pecuniariamente.

También serán sancionados pecuniariamente los incumplimientos de las obligaciones señaladas en la Ley y el Reglamento, no previstas en los artículos antes citados.

Artículo 56.- Del grado de las infracciones

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

Artículo 57.- De la entidad competente

La entidad competente para fiscalizar y sancionar las infracciones a la Ley sobre modalidades formativas laborales, es la DIL o dependencia que haga sus veces, en aplicación a lo señalado en las normas sobre inspecciones de trabajo.

TÍTULO V

CAPÍTULO I

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 58.- Función Orientadora y Preventiva

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

Artículo 59.- De los equipos de protección

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

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

Artículo 60.- De las actividades prohibidas para los adolescentes en formación

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

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

Segunda.- En cumplimiento del artículo 32 de la Ley, el MTPE coordinará con la SUNAT,

las acciones a seguir para la verificación de la información referida a la situación de desempleo del beneficiario.

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

Cuarta.- El MTPE coordinará con el MINEDU, en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles, a fin que ésta última institución establezca los requisitos para la obtención de la habilitación laboral técnica, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley.

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

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

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

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO

1. Listado de Ocupaciones
Básicas y OperativasLISTADO DE OCUPACIONES OPERATIVAS
MODALIDAD FORMATIVA DE CAPACITACIÓN
LABORAL JUVENIL**41 JEFES DE DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y OFICINISTAS****413 SECRETARIAS, TAQUÍGRAFAS, MECANÓGRAFAS Y OPERADORAS DE MÁQUINAS DE OFICINA**

Auxiliar, Secretaría

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

Clasificador, correspondencia

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

Ayudante, Barman

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

Aprendiz de aserrador/monte

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

Aprendiz, Colador de horno a presión

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

Aprendiz de horno de secado de madera

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

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

742 HILANDEROS Y BOBINADORES

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

746 TEJEDORES DE PUNTO A MÁQUINA

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

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

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

75 OBREROS DE LA PREPARACIÓN, CURTIDO Y TRATAMIENTO DE PIELS

751 CURTIDORES Y PELLEJEROS

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

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

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

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

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

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

812 OBREROS FABRICACIÓN PRODUCTOS DE PLÁSTICO

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

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

813 OBREROS FABRICACIÓN Y VULCANIZACIÓN NEUMÁTICOS

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

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

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

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

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

Fuente: INEI. Código de Ocupaciones

Nota Técnica:

El Código de Ocupaciones tiene una estructura piramidal formada por diez grandes grupos al nivel más elevado de agregación, 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 DE BIBLIOTECAS, IMPRENTA Y AFINES**442 EMPLEADOS DE BIBLIOTECA Y SERVICIOS DE ARCHIVO**

Ayudante de biblioteca

443 CARTEROS Y MENSAJEROS

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

444 CORRECTORES DE PRUEBA DE IMPRENTA Y AFINES

Ayudante en clasificado de documentos

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

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

454 RECEPCIONISTAS Y EMPLEADOS DE OFICINA Y AGENCIA DE VIAJES

Recepcionista
 Recepcionista, Consultorio médico
 Recepcionista, hotel
 Recepcionista, médico

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

Auxiliar de oficina
 Operador de fotocopiadora

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

Azafata, servicio de comidas/personal
Mozo

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

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

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

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

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

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

575 VENDEDORES Y EMPLEADOS DE COMERCIO NO ESPECIFICADO

Ayudante, dependiente de tienda

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

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

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

Aprendiz, esquilador
Aprendiz, ordeñador

623 AVICULTORES Y TRABAJADORES CALIFICADOS DE LA AVICULTURA

Ayudante, Clasificador, pollos
Ayudante, Cortador, pollos

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

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

717 MOLDEADORES Y MACHEROS

Aprendiz, constructor de machos a mano

718 OBREROS DEL TRATAMIENTO DE LOS METALES

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

719 OBREROS METALÚRGICOS NO CLASIFICADO EN OTRO CÓDIGO

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

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

Aprendiz, impregnador de madera
Aprendiz, secador de madera

722 ASERRADOR, OPERARIO DE MÁQUINA DE CONTRACHAPADO Y TRABAJADOR ASIMILADO

Ayudante, clasificador de madera

723 PREPARADORES DE PASTA PARA PAPEL

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

724 OBREROS DE LA FABRICACIÓN DE PAPEL

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

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

Ayudante, Lavador de materias químicas

745 TEJEDORES A MÁQUINA, CONTROLADORES Y REPARADORES

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

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

748 BLANQUEADORES, TINTOREROS Y TRABAJADORES EN ACABADO PRODUCTOS TEXTIL

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

76 OBREROS DE LA PREPARACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS

761 MOLINEROS Y TRABAJADORES ASIMILADOS

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

763 MATARIFES Y CARNICEROS

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

764 OBREROS DE LA CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS

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

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

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

Ayudante, Churrero, preparador
 Ayudante, Colocador de tablas, panadería
 Ayudante, Confitero, preparador
 Ayudante, Escarchador de frutas
 Ayudante, Fidero
 Ayudante, Galletas, fabricación, operador máquinas sobadora de masa
 Ayudante, Galletas, operador de troquel
 Ayudante, Hojaldrista
 Ayudante, Hornero de pan
 Ayudante, Laminador de chocolates
 Ayudante, Laminador de galletas
 Ayudante, Mazapan, confeccionador
 Ayudante, Mezclador de ingredientes, fabricación chocolate
 Ayudante, Melcochero, preparador
 Ayudante, Mezclador de café
 Ayudante, Mezclador de 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-remalladores
 Ayudante, Peletero
 Ayudante de costura

774 PATRONISTAS Y CORTADORES

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

775 TAPICEROS Y TRABAJADORES ASIMILADOS

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

777 OBREROS DEL CALZADO Y TRATAMIENTO DE CUERO

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

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

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

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

Ayudante, Carpintero mecánico

782 MECÁNICOS DE VEHÍCULOS DE MOTOR

Ayudante de mecánico de vehículos de motor

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

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

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

Ayudante, Ajustador de tuberías
 Ayudante, Soldador

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

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

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

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

812 OBREROS FABRICACIÓN PRODUCTOS DE PLÁSTICO

Ayudante, Taladrador de productos de plástico

813 OBREROS FABRICACIÓN Y VULCANIZACIÓN NEUMÁTICOS

Ayudante de reencauchador de neumáticos

839 OBREROS DE LAS ARTES GRÁFICAS NO CLASIFICADOS EN OTRAS CLASIFICACIONES

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

94 PERSONAL DOMÉSTICO, LIMPIADORES, LAVANDEROS, PLANCHADORES Y AFINES

945 PERSONAL DE SERVICIOS NO CLASIFICADOS BAJO OTROS EPÍGRAFES

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

95 MENSAJEROS, REPARTIDORES, PORTEROS Y AFINES

951 MENSAJEROS Y REPARTIDORES

Ascensorista
 Botones
 Maletero, Hotel

97 PEONES AGROPECUARIOS FORESTALES DE LA PESCA Y AFINES

971 PEONES DE LABRANZA Y PEONES AGROPECUARIOS

Cosechador
 Cultivador
 Injertador de árboles frutales
 Inseminador
 Recolector de miel

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

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

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

Fuente: INEI. Código de Ocupaciones

Nota Técnica:

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

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

Ejemplo:

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