

---

## II

---

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

### **1. De la regulación restrictiva de los años noventa a la búsqueda de un nuevo modelo de relaciones colectivas de trabajo**

#### ***1.1 Las características del modelo vigente***

Como se ha mencionado anteriormente, los años noventa se inician con un esquema de negociación colectiva en la que el papel del Estado era definitorio, ya que a falta de acuerdo entre las partes, la autoridad administrativa de trabajo resolvía el conflicto de manera definitiva, constituyéndose en una especie de arbitraje obligatorio.

Pero esta actuación de la autoridad administrativa de trabajo no solo incidía ante la falta final de acuerdo de las partes, sino que ensombrecía toda la negociación colectiva, ya que éstas conocían de antemano, por la tendencia en las resoluciones que emitía la autoridad de trabajo en otras negociaciones colectivas, el posible resultado final. En consecuencia, no se trataba de una verdadera negociación colectiva porque existía un alto porcentaje de predeterminación estatal del contenido convencional.

En el año 1992, se promulga el Decreto Ley N°25.593, denominado Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual fue reglamentado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, que tenía el objetivo de implementar un sistema respetuoso de la autonomía colectiva, con la finalidad de que ésta regulara principalmente las relaciones laborales de los trabajadores.

Sin embargo, el resultado no fue ese, sino por el contrario significó nuevas violaciones a los Convenios Internacionales de la OIT, una forma diferente de restringir la autonomía colectiva, en especial de la huelga, y principalmente, la omisión de no crear los instrumentos y mecanismos, que desde la negociación colectiva pudieran acompañar de manera garantista el proceso de flexibilización que paralelamente se estaba implementado.

---

Cabe señalar que el sistema peruano de relaciones laborales tenía, como pilar central, a la estabilidad laboral plena (con derecho a reposición), ya que dicho derecho se constituía como un requisito para poder ejercer los demás derechos, entre ellos los sindicales; de ahí que con la modificación del sistema de protección frente al despido (estabilidad relativa), se vieran afectados los distintos derechos, salvo en aquellas ramas de actividad que por especial característica no tenían estabilidad laboral en el empleo (construcción civil).

Las principales características de la regulación de la negociación colectiva que trajo el Decreto Ley N°25.593 fueron las siguientes:

- a. Nivel de negociación colectiva. Como se ha mencionado anteriormente, la apuesta de la normativa era por la sindicalización a nivel de empresa, y, por consiguiente, por una negociación colectiva también descentralizada. Esta opción fue explícita, al establecer en una disposición transitoria y final la obligación de los trabajadores y empresas o gremios comprendidos en negociaciones colectivas a nivel de rama de actividad que estaban en trámite, a ratificar o modificar su voluntad de continuar negociando en dicho nivel. Si no había un acuerdo, la negociación colectiva se llevaría a nivel de empresa. Esta opción era totalmente contraria al criterio adoptado por el articulado de la LRCT, ya que se establecía que para modificar el nivel era necesario el acuerdo de ambas partes, y en la disposición que hemos comentado bastaba únicamente la voluntad de una de ellas para “bajar” de nivel. Esta disposición creó un gran conflicto que hasta la fecha perdura en el sector de construcción civil.

También quedó clara la opción normativa cuando se exigía para la negociación colectiva a nivel de rama o gremio un requisito de doble mayoría, por un lado muy difícil de cumplir, y por otro, difícil de constatar: El requisito consistía en que la organización sindical debería representar a la mayoría absoluta de los trabajadores y de las empresas de la rama de actividad o del gremio.

Esta norma, más un conjunto de problemas vinculados a la flexibilidad y a otros aspectos, ha tenido como consecuencia la casi inexistencia de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad.

- b. Procedimiento. El gran cambio de la LRCT fue la eliminación de la intervención de la autoridad administrativa de trabajo como árbitro final de los conflictos, salvo en el caso en el que una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o, de alguna manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias. De darse alguno de estos supuestos, el Poder Ejecutivo podrá intervenir, ordenando mediante Resolución Suprema fundamentada la reanudación de las labores. Si luego de ello las partes no llegaban a un acuerdo con los buenos oficios de la autoridad administrativa de trabajo, el Ministerio de Trabajo resolvía en forma definitiva.

---

Esta intervención de la autoridad administrativa de trabajo para resolver el conflicto ha sido utilizada en pocas oportunidades: para resolver conflictos importantes como el de construcción civil en el que el gremio empresarial no desea negociar a nivel de rama de actividad, y en conflictos menores, a veces a pedido del propio sindicato, principalmente en aquellos casos en los que los trabajadores han iniciado una huelga y no han logrado ningún resultado.

El procedimiento que se creó tiene tres etapas claramente definidas. La negociación directa, la conciliación con la intervención de un tercero y la opción para los trabajadores entre huelga y arbitraje. La negociación directa puede tener la duración que las partes acuerden y la conciliación generalmente se ha realizado con la intervención de la autoridad administrativa de trabajo (con escaso resultado). La etapa más cuestionada ha sido la tercera, en la que los trabajadores debían realizar la opción señalada: En primer lugar, porque tiene una concepción estática de la huelga, la cual se puede ejercer solamente en esta oportunidad. En segundo lugar, porque como consecuencia de lo anterior, los trabajadores para ejercer el derecho debían estar seguros que iban a tener un resultado positivo, porque de lo contrario no tendrían regulación convencional, o el empleador impondría su posición. En tercer lugar, porque la normativa no era clara si se trataba de un arbitraje voluntario o potestativo (voluntario para una de las partes, obligatorio para la otra), lo cual era importante determinar a efectos de saber si los trabajadores podían por sí solos escoger el arbitraje o necesitaban la anuencia del empleador.

En términos generales podría afirmarse que el arbitraje como medio de solución de conflictos de interés no ha dado los resultados esperados. Las razones han sido diversas pero principalmente habría que destacar las siguientes:

- La opción normativa con respecto al arbitraje era la del modelo de última propuesta, esto es, que las partes tenían que presentar al árbitro o al tribunal arbitral su mejor propuesta al comienzo del arbitraje, y ellos sólo podían escoger una de ellas, estando prohibidos de combinarlas, aunque tenían la posibilidad de atenuar las posiciones extremas. Sin embargo, en la mayoría de laudos arbitrales se utilizó esa facultad y, en un porcentaje muy importante, cuando no existía una causa justificativa. La consecuencia de esta situación fue que las partes no presentaban su mejor propuesta porque sabían de antemano que iba a ser reducida.
- En términos generales la actividad de los árbitros no ha sido la más adecuada, porque a pesar de no representar a las partes, en los hechos, los nombrados por las partes representaban sus intereses en el arbitraje, y el tercero, también tenía muy presente esta situación.
- El arbitraje se volvió totalmente impredecible por lo que las partes preferían llegar a un mal acuerdo que pasar por esa etapa.

- 
- A lo anterior se agregaba el costo que significaba para las partes el arbitraje, ya que casi la totalidad de arbitrajes estuvieron conducidos por un tribunal arbitral, compuesto de tres personas.

En consecuencia, si bien el procedimiento tuvo una tendencia más respetuosa de la autonomía colectiva, no significó un avance sustancial con respecto a la normativa anterior.

- c. Vigencia de las cláusulas de un convenio colectivo. Una de las modificaciones más importantes fue la relativa a la vigencia de las cláusulas de un convenio colectivo, ya que en la normativa anterior, las cláusulas tenían una vigencia indefinida hasta su modificación. Sin embargo, la LRCT estableció como regla, que las cláusulas tenían la misma vigencia que el convenio colectivo, que generalmente era de un año, salvo que las partes establecieran un plazo mayor.
- d. Duración de los convenios colectivos. El modelo de negociación colectiva en el Perú, siempre ha respondido a un sistema estático y la normativa que estamos reseñando establecía que la vigencia del convenio colectivo no podía ser menor a un año calendario. Generalmente los trabajadores han sido propensos a negociar una vez al año, sin embargo, a raíz de la dación del Decreto Ley N° 25.593, existe una tendencia no generalizada, pero sí en empresas importantes de convenir por más tiempo.
- e. Contenido de la negociación. La norma establecía la posibilidad de pactar remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás temas vinculados a la relación entre trabajadores y empleadores. Si bien el ámbito es amplio, como veremos el contenido de la negociación se ha reducido considerablemente.

Un primer tema importante consistió en que una disposición transitoria y final estableció la obligación de las partes de revisar el convenio colectivo histórico en la primera negociación colectiva esto es, de volver a discutir el conjunto de cláusulas de convenios colectivos pactados antes de la entrada de la ley, que se encontraban vigentes. La consecuencia de la revisión fue que en la mayoría de casos produjo una reducción de los beneficios establecidos convencionalmente, tanto en el número como en el contenido de los mismos, volviéndose, además, de duración limitada. Por citar un ejemplo, el caso de las licencias y permisos sindicales fue importante: un número significativo de convenios colectivos dejaron su regulación autónoma sobre este tema y se remitieron al mínimo legal establecido en la LRCT.

Un segundo aspecto se encuentra en el hecho que, como consecuencia de la nueva regla de la vigencia y de la obligación de revisión del convenio histórico, las organizaciones sindicales tuvieron que negociar en cada oportunidad todos los puntos históricos, eliminándose paulatinamente muchos de ellos a cambio de mejoras mínimas o inexistentes.

---

Todas estas reformas y la propia crisis económica han llevado a que la negociación colectiva se centre únicamente en el incremento de la remuneración y en algunos pocos colaterales que tienen significación económica. De ahí que hayan sido dejados de lado aspectos importantes como la productividad, la capacitación y formación profesional, etc.

Casi una década después de que el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT observara varios de los dispositivos de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se promulgó la Ley 27.912, mediante la cual se pretende absolver los cuestionamientos realizados por ese organismo.

Las principales modificaciones en materia de negociación colectiva han sido:

- a. La vigencia de las cláusulas del convenio colectivo, las cuales continuarán rigiendo mientras no sean modificadas por una convención colectiva posterior.
- b. La negociación colectiva a nivel de rama puede realizarse sin contar la doble mayoría, estableciéndose que en ese caso el convenio colectivo resultante tendrá eficacia limitada, es decir, se aplicará a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales que negociaron.
- c. Se eliminó las disposiciones transitorias y finales que establecían la revisión integral del convenio histórico y la ratificación del nivel de negociación colectiva a nivel de rama.

Salvo la primera modificación, que tiene una aplicación inmediata, la otras dos tienen una importancia relativa, en tanto, deben crearse nuevos mecanismos e incentivos para que se negocie a nivel de rama y las disposiciones transitorias ya lograron el efecto que tenían, afectando a las organizaciones sindicales.

Resumiendo, nos encontramos ante una situación en la que lejos de promover la negociación colectiva, los efectos de la normativa han sido negativos para ésta, y como consecuencia de lo anterior la negociación colectiva se ha reducido drásticamente en cantidad y en contenido.

### ***1.2. La propuesta de regulación colectiva en el Anteproyecto de Ley General del Trabajo***

Si vamos a las características centrales que informan sobre el modelo propuesto en el Anteproyecto de Ley General del Trabajo, tenemos en primer lugar, que señalar que se enmarca dentro del nuevo contexto latinoamericano de impulso de la autonomía colectiva, que se vive en Brasil, República Dominicana, Paraguay y Uruguay.

En segundo lugar, se busca que sea una ley aprobada por el parlamento, con la pluralidad que ello importa, lo que sólo resulta destacable porque nunca ha sucedido a lo largo de nuestra historia.

---

En tercer lugar, en su elaboración se está consultando a los actores sociales; habiéndose sostenido, incluso, reuniones conjuntas entre los integrantes de la Comisión de Trabajo del Consejo Nacional del Trabajo (CNT) y la Comisión de Expertos encargada de la elaboración del Anteproyecto. El objetivo máximo sería obtener el aval social y político necesario para que se convierta en una expresión de legislación negociada, pero como ello depende de muchas variables, no se ha descuidado la discusión concreta de sus regulaciones en el seno del CNT.

En cuarto lugar, estamos ante una propuesta de regulación bastante *oitiana*, en la medida en que muestra un respeto muy grande a las normas internacionales y su desarrollo e interpretación a través de los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ello, a su vez, nos hace ver que, acorde con el carácter mínimo de las normas internacionales, se está en un primer peldaño normativo, lo que va a tono con el estadio de refundación y con lo posible en la coyuntura actual. También, nos lleva a resaltar que habida cuenta del carácter tripartito de la OIT, el respeto de las normas y pronunciamientos internacionales viene a darle un aval social indirecto.

Además de ello, se propone un modelo que todavía tiene una autonomía externa limitada, es decir, en el que el papel de la regulación estatal todavía es muy fuerte en el ámbito de la autonomía colectiva, lo que responde a nuestras coordenadas históricas, aunque se han abierto todas las puertas para que sean las partes sociales las que vayan reclamando para sí la regulación, no sólo sustantiva, sino también estructural y organizacional de las relaciones laborales.

En sexto lugar, y en el ámbito de la autonomía interna, se busca generar las condiciones para que el sistema pueda contar con una negociación colectiva articulada que nos permita aprovechar los beneficios de la negociación sectorial y de la negociación empresarial, relativizando los lados menos favorables que tiene cada uno de estos niveles.

En séptimo lugar, es un modelo que impulsa la paulatina sustitución del modelo descentralizado y disfuncional para el funcionamiento del país, estableciendo una cierta preferencia por la negociación sectorial que le dé racionalidad económica, amplíe su cobertura y evite el *dumping* social como instrumento de competencia entre empresas.

Finalmente, es un modelo que aborda el conflicto sin hipocresía, sin considerarlo patológico *sotto voce*, sino inherente a la naturaleza de las relaciones laborales, por lo que busca que sus expresiones no sean negadas a priori sino que sean procesadas a través de instrumentos de composición que le permitan jugar el rol dinámico y de tutela de los intereses de los trabajadores que le corresponde.

En relación con el tema desarrollo normativo concreto del Anteproyecto de Ley General del Trabajo, presentamos a continuación los cambios más resaltantes, debiendo señalar que en materia de procedimiento son más bien pocos.

---

Tras definir a la negociación colectiva como conjunto de tratativas que tiene lugar entre empleadores y organizaciones de trabajadores, encaminadas a celebrar un convenio colectivo de trabajo, la regulación propuesta aborda en primer lugar los presupuestos de la negociación colectiva: el deber de negociar de buena fe, el derecho de información y la fijación del nivel negocial, a los que se agrega, como medida de fomento de la negociación colectiva, la posibilidad que el Estado conceda un tratamiento tributario más ventajoso o reconozca incentivos específicos a los beneficios económicos otorgados mediante convenio colectivo.

En el terreno de lo que significa la obligación de negociar de buena fe, se precisan sus alcances en los terrenos de recepción del pliego, entrega oportuna de información económica, concurrencia a las reuniones, realización de todos los esfuerzos para la consecución del convenio colectivo y la abstención de toda actividad lesiva frente a la contraparte.

Se regula luego el derecho de información, tanto en su plazo de solicitud y entrega (con 120 días de anticipación al vencimiento del convenio y entregada a los 30 días de solicitada), cuanto en las materias (estados financieros auditados, planillas de remuneraciones del semestre anterior y última memoria anual, en el caso de negociaciones de ámbito empresarial), las sanciones por su incumplimiento (inexistentes en la regulación actual), la posibilidad de regular el tema vía convenio colectivo y el deber de reserva absoluta que deben guardar los negociadores respecto de la información recibida.

En el campo de la elección del nivel de negociación, se establece que lo determinarán las partes de común acuerdo, relacionando la estructura sindical con los ámbitos negociales. Si no se consigue el acuerdo de las partes, la discrepancia será resuelta arbitrariamente, a no ser que no exista un convenio colectivo previo, en cuyo caso, y excepcionalmente, el nivel será el planteado por la representación de los trabajadores, para evitar de esta manera que una negativa cerrada a negociar en determinado nivel deje sin cobertura colectiva a los trabajadores involucrados.

En materia de procedimiento, si bien no hay grandes innovaciones, puesto que se busca darle la máxima expresión a la negociación directa, las mayores novedades se presentan en el arbitraje. En este terreno, de un lado se establece el arbitraje potestativo, sin perjuicio del derecho de huelga de los trabajadores; y de otro, se mantiene el sistema de arbitraje por la última posición de las partes, aunque con una variación sustancial: la propuesta final no se presenta al inicio del arbitraje, sino luego de haberse actuado las pruebas pertinentes, de manera que cada participante pueda recoger todos los elementos de juicio posibles.

En el ámbito de la regulación de los efectos del convenio colectivo hay cambios importantes, puesto que, tras señalar que no podrá contener menores derechos que los previstos por normas imperativas, se establece que tendrá la vigencia que las partes decidan (sin duración mínima), retornando al tema de la dura-

---

ción indefinida de las cláusulas, salvo que las partes les otorguen una duración determinada. Se termina de alejar así de la regla de “*caducidad*” del convenio colectivo a su vencimiento, que rompió el régimen histórico de duración indefinida y no ha tenido aplicación práctica por su irracionalidad.<sup>22</sup> Asimismo, se deja claramente establecido el carácter normativo (obliga a las partes que lo celebraron y a quienes éstas representan, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad, y a las empresas comprendidas en su ámbito) y obligatorio del convenio colectivo (su primacía sobre la voluntad individual), así como su nulidad en el supuesto caso que infrinja disposiciones legales imperativas.

En el caso de transmisión de empresas, se dispone que la vigencia del convenio colectivo continuará hasta su sustitución por otro que involucre a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

Finalmente, se permite que el Ministerio de Trabajo resuelva los conflictos como árbitro si ninguna de las partes plantea otro arbitraje o declara la huelga, con la finalidad de evitar que el tema de los costos del arbitraje –que impidió en muchos casos que se llevara a cabo–, continúe afectando la solución de los conflictos laborales de intereses. En el mismo sentido, también hay una disposición, que señala que cuando el arbitraje es solicitado por la empresa y aceptado por el sindicato, la empresa paga dos terceras partes del costo y los trabajadores el restante tercio.

## **2. Los convenios colectivos con cláusulas de formación profesional entre 1997 y 2002: incidencia en Lima Metropolitana**

En esta sección, se analizan en primer lugar los niveles de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva, buscando sentar las bases para la revisión de la incidencia de las cláusulas sobre formación profesional en el ámbito de los Pliegos de Reclamos y de los Convenios Colectivos. Asimismo, se termina con una revisión de las mejores prácticas relacionadas con la adopción de cláusulas sobre la materia en empresas peruanas, para que desde el análisis cuantitativo se pase a una evaluación más cualitativa. Para ello, se ha llevado a cabo la revisión de más de 1.500 expedientes de los Pliegos que se convirtieron en Convenios, durante el período 1997 a 2002 en empresas de Lima Metropolitana.

Con respecto a la sindicalización en el Perú, habría que comenzar señalando que la única información con que se cuenta es la referida al sector privado, puesto que hasta la fecha no se ha implementado la ley dictada hace casi dos años que reinstauró el registro sindical para las organizaciones del sector público. De tal modo que las cifras que a continuación se reseñan reflejan sólo parcialmente la

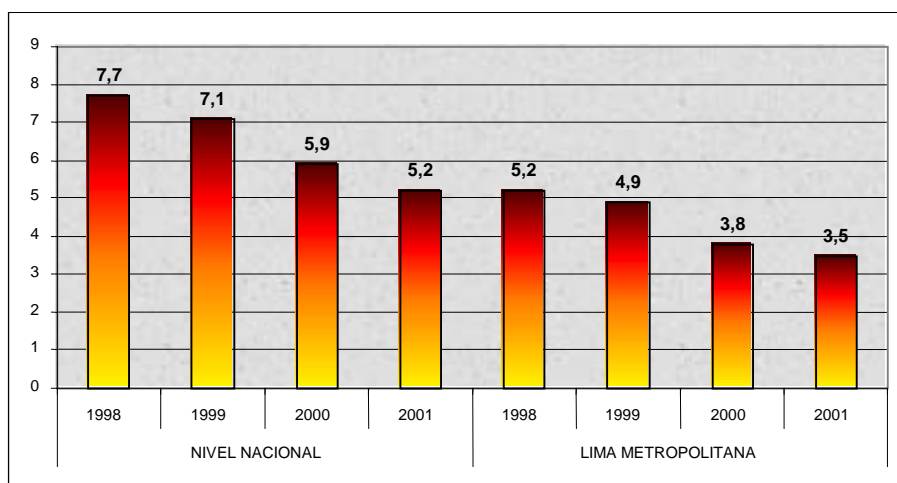
<sup>22</sup> Que ha sido dejada de lado por la Ley 27.912.

realidad, al no tener en cuenta a sindicatos como el de maestros (SUTEP), cuya tasa de afiliación supera a la totalidad de sindicalizados de la actividad privada.

Así, tenemos que en el ámbito privado, según los datos del MTPE, del Gráfico II.2.1, se puede observar que del total de trabajadores asalariados registrados en planillas en el año 2001 (860.397), el 5.2% fue considerado sindicalizado (45.201). De igual manera, en Lima Metropolitana se observó que del total de la población asalariada registrada en planillas, el 3.5% se encontraba sindicalizado. Es importante considerar que, según estos datos, el 41.2% de la población sindicalizada se concentra en Lima Metropolitana. Como se puede examinar a partir de estos datos, la sindicalización peruana viene mostrando una tendencia decreciente, tanto a nivel nacional, como en Lima Metropolitana.

**Gráfico II.2.1**

PERÚ: NIVEL NACIONAL Y LIMA METROPOLITANA: PORCENTAJE DE SINDICALIZADOS COMO PROPORCIÓN DEL TOTAL DE ASALARIADOS, 1998-2001



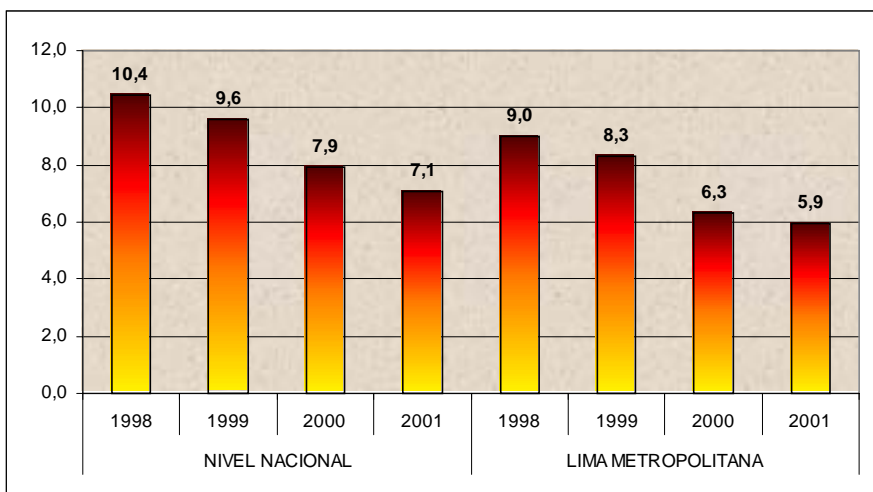
*Fuente:* Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina de Estadística e Informática, formularios de resumen de planillas.

De este modo, del total de trabajadores sindicalizados a nivel nacional en el Perú, se observa que entre los años 1998 y 2001 existe una caída del 32.8% (una tercera parte). Es relevante considerar que el mayor porcentaje de trabajadores sindicalizados está representado por los obreros, los cuales si bien han mostrado una disminución, ésta ha sido poco significativa en comparación de las otras categorías ocupacionales. Por su parte, en el caso de los empleados, durante este período, la evolución de los sindicalizados ha sido también decreciente.

La debilitación en el nivel de sindicalización se ha reflejado en una reducción de la capacidad de negociación colectiva en el Perú durante el período de estudio. Desde esta perspectiva, se nota en el Gráfico II.2.2 que el nivel de cobertura de la negociación colectiva se redujo desde el 10.4% en 1998 hasta el 7.1% en 2001 considerando el total nacional, lo mismo que ocurrió en el marco de Lima Metropolitana que bajó desde el 9.0% en 1998 hasta el 5.9% en 2001.

**Gráfico II.2.2**

**PERÚ: NIVEL NACIONAL Y LIMA METROPOLITANA: PORCENTAJE DE TRABAJADORES CUBIERTOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO PROPORCIÓN DEL TOTAL DE EMPLEADOS Y OBREROS, 1998-2001**



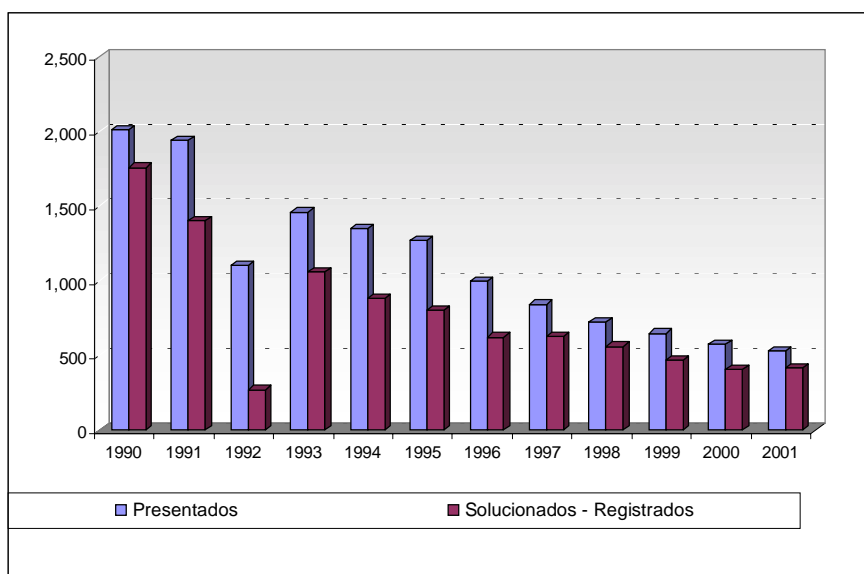
*Fuente:* Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina de Estadística e Informática, formularios de resumen de planillas.

De este modo, según los datos del MTPE, se puede apreciar que los pliegos de reclamos presentados a nivel nacional muestran una tendencia decreciente en forma constante. Así, el número de pliegos de reclamos presentados en 2001 con respecto a 1990 se redujo 73.6%, salvo en el caso del año 1992 (año en que se aprobó el Decreto Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, N°25.593), en el cual se aprecia un aceleramiento de esta disminución. Como se nota en el Gráfico II.2.3, esta misma tendencia se aprecia en los Convenios Colectivos, lo cual se evidencia en el número total de convenios registrados que presentó en 2001 una variación negativa de 76.3% con relación a 1990.

Respecto al tema específico de la **presencia de las cláusulas de formación profesional** en el marco de la negociación colectiva en el Perú, se han revisado más de 1.500 expedientes registrados en la Dirección Regional de Trabajo en Lima

entre 1997 y 2002 y se han podido identificar 97 casos de Pliegos de Reclamos (ver Anexo), de los cuales 34 han logrado plasmarse en el Convenio Colectivo, lo que da una **eficacia general de 35% en el logro del proceso de negociación** respecto de esta temática. Pero hubo variaciones significativas en cada año, como se puede visualizar en el Gráfico II.2.4, donde se aprecia la influencia de las crisis internacionales sobre la economía peruana a partir de 1998, lo cual implicó una reducción significativa de la eficacia de la negociación.

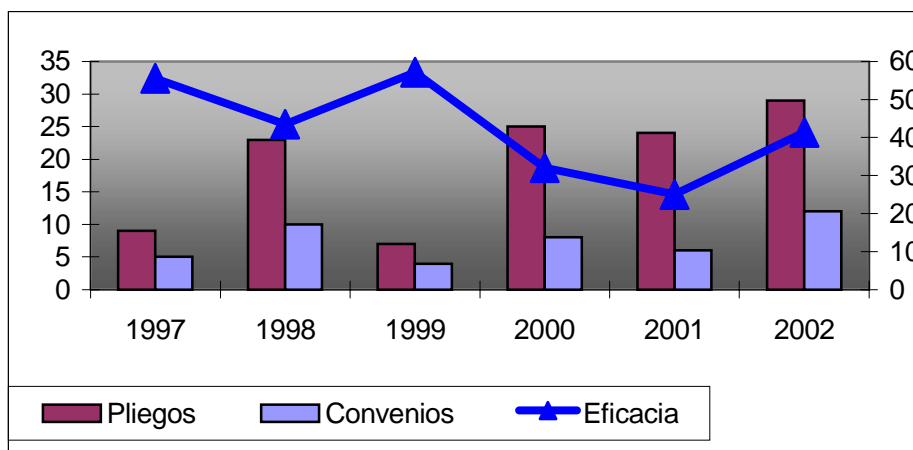
**Gráfico II.2.3**  
**NIVEL NACIONAL: PLIEGOS DE RECLAMOS PRESENTADOS**  
**Y CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS POR AÑOS,**  
**SEGÚN ETAPAS DE SOLUCIÓN, 1990-2001**



*Fuente:* Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, Anuario Estadístico 2001

Asimismo, entre 2000 y 2002, se han mantenido los indicadores alrededor de 26 expedientes de Pliegos de Reclamos con **cláusulas sobre capacitación laboral**, lo que se refleja en cerca de 6 Convenios Colectivos por año con este tipo de cláusulas. Como consecuencia, se presenta una baja incidencia de este tipo de peticiones, lo que se puede verificar en el Gráfico II.2.5, donde se observa que durante este período hubo una incidencia general de **11.3% en materia de Pliegos** y de **5.9% en materia de Convenios Colectivos**.

**Gráfico II.2.4**  
**LIMA METROPOLITANA: NÚMERO DE PLIEGOS DE RECLAMOS**  
**Y CONVENIOS COLECTIVOS CON CLÁUSULAS DE FORMACIÓN**  
**PROFESIONAL Y LA EFICACIA DE RECOGER EN LOS CONVENIOS LO**  
**PLANTEADO EN LOS PLIEGOS (en Porcentaje), 1997-2002**

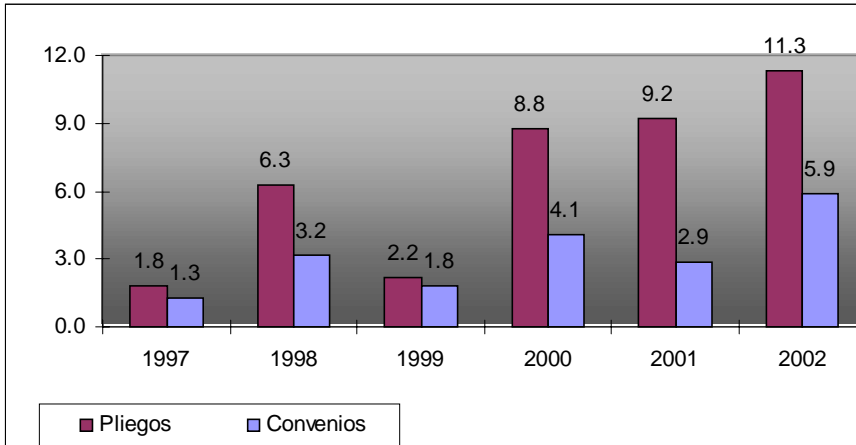


*Fuente:* Elaboración propia a partir de la revisión de los expedientes de los Convenios Colectivos registrados en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección Regional de Negociación Colectiva.

De este modo, se puede decir que la estimación realizada en Rueda-Catry y Sepúlveda & Vega<sup>23</sup> (1998) de que la incidencia de la temática de la formación profesional en los convenios colectivos en el Perú se acercaría al 10%, presenta cifras muy optimistas, encontrándose a partir de este trabajo una realidad que se aproxima a la tercera parte de esta estimación inicial.

<sup>23</sup> Rueda-Catry, M.; Sepúlveda, J. M.; Vega, M. L., "Tendencias y contenidos de la negociación colectiva: Fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países andinos", *Documento de Trabajo*, N°88, OIT, Lima, 1998.

**Gráfico II.2.5**  
**LIMA METROPOLITANA: INCIDENCIA DE LAS CLÁUSULAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TOTAL DE PLIEGOS DE RECLAMOS Y DE CONVENIOS COLECTIVOS, 1997-2002**



*Fuente:* Dirección Regional de Negociación Colectiva, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Elaboración propia a partir de la revisión de los expedientes de los Convenios Colectivos Registrados.

### **3. Contenido de las Cláusulas Convencionales sobre formación profesional**

A continuación, se presentan resumidamente las cláusulas de los convenios colectivos más exitosos en el campo de la formación profesional.

1. En el caso de la Comisión Supervisora de Empresas y Valores, CONASEV, se establece que cada gerente será responsable de que todos los trabajadores a su cargo tengan acceso al menos a una capacitación nacional externa al año. Aunque en los procedimientos para la selección de los eventos de capacitación, no se recoge en el Convenio Colectivo (con vigencia del 1 de abril de 2002 al 31 de marzo de 2003) lo planteado en el Pliego de Reclamos respecto a que los trabajadores deberían tener voz y voto, se asume lo solicitado en términos de buscar mayor equidad, objetividad, prudencia y consistencia en los criterios de definición de los Programas de Capacitación.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Es importante considerar que esta temática también ha sido considerada y desarrollada en el nuevo Convenio Colectivo cuya vigencia va desde abril de 2003 hasta marzo de 2004.

- 
2. En el caso del importante conflicto desarrollado durante la negociación colectiva de los Sindicatos de los Trabajadores y de los Empleados de la empresa Sociedad Minera Refinería de Zinc de Cajamarquilla, en el Convenio que tiene vigencia desde enero de 2001 hasta diciembre de 2003, la cláusula relacionada con la formación profesional, señala su contribución para la promoción de la productividad, la paz y la armonía laboral. En este sentido, se asume en el Convenio Colectivo el compromiso de intensificar los programas de capacitación, que presentarían un carácter obligatorio y selectivo.
  3. En el caso de la División CINSA del Consorcio Textil del Pacífico, se recoge en el Convenio Colectivo (con vigencia para el año 1999) una cláusula más avanzada que lo establecido en el Pliego de Reclamos, donde se señala que se desarrollarán programas de capacitación laboral y productividad cuando sean necesarios para la modernización de la planta industrial o por cambios en la organización o en la producción. Se nota que el interés de la empresa es condicionar la continuidad de los trabajadores a la aprobación de estos cursos. En este sentido, la empresa se compromete a proporcionar al trabajador la capacitación en el trabajo y éste deberá recibirla con el fin de mejorar su producción y productividad. Asimismo, las acciones de capacitación servirán para actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en las actividades que realiza. También, la capacitación tendrá como finalidad proporcionar información al trabajador sobre nueva tecnología en la actividad que desempeña, de tal forma que esté preparado para cubrir una vacante o algún puesto por crearse. Por otro lado, la empresa asume toda la competencia en la designación de los trabajadores para capacitarse y decide si la capacitación será realizada dentro o fuera del centro de labores, a la vez que el trabajador asume la obligación de aprobar los cursos de capacitación y perfeccionamiento a los que asista por cuenta de la empresa.
  4. Otro caso interesante es el del Parque las Leyendas, cuyos Convenios Colectivos vienen trayendo sistemáticamente (entre marzo de 2001 y de 2003, por ejemplo) cláusulas relacionadas con el compromiso de la patronal de otorgar capacitación técnica al trabajador obrero, según la propuesta elaborada por la Unidad de personal, con el objetivo de promover el desarrollo y la participación activa del trabajador en eventos relacionados con las materias específicas vinculadas a la actividad que desarrollan, tal como botánica, zoolo-gía, entre otros.
  5. También cabe señalar las buenas prácticas laborales de la Alianza Francesa de Lima que ha recogido en sus dos convenios firmados durante el período de estudio (abril de 2001 a marzo de 2002 y abril de 2002 hasta diciembre del mismo año), donde la empresa conviene otorgar cursos de capacitación para el personal docente, administrativo y de servicio de acuerdo a las necesidades de la asociación, buscando desarrollar las condiciones adecuadas y las herramientas necesarias para las diferentes actividades que realice cada trabajador.

---

#### **4. Un análisis crítico acerca de las cláusulas sobre capacitación profesional**

De lo anteriormente dicho, lo primero que se puede constatar es la gran debilidad de la negociación colectiva, que además de no tener una fortaleza significativa en las relaciones laborales, tuvo en la década de los noventa una reducción permanente de su cobertura, tanto en el número de convenios, como de los trabajadores involucrados.

En este contexto, se ha comprobado que el eje material sobre el que reposa la negociación colectiva sigue estando en remuneraciones y tiempo de trabajo dejando que el espacio para otras materias, entre las que se encuentra la capacitación laboral, sea pequeño y poco representativo.

Desde otro ángulo, se ha podido apreciar que en los pliegos de reclamos presentados por la representación laboral al inicio de la negociación colectiva, la presencia de cláusulas referidas al tema formativo es mucho más significativa, pero que su defensa en la negociación colectiva no es muy intensa, dado que forma parte del grupo de materias que suele ser concedidas como primera moneda de cambio, es decir, que forman parte de las llamadas cláusulas fusible. Ello denota la utilización de la materia capacitación en los pliegos de reclamos como instrumento primeramente concedible en el intercambio de la negociación. Por tanto, si bien se puede señalar que existe una cierta presencia y reconocimiento dentro de las reivindicaciones que los trabajadores plantean, sin embargo, ante el reducido objeto material de la negociación colectiva, que anda en los mínimos de subsistencia, no ha podido encontrar todavía su propio campo de desarrollo.

En los casos en que se ha conseguido convenir los temas formativos, tenemos que resaltar la forma menos intensa e institucionalizada, dado que el porcentaje mayoritario de regulaciones colectivas se dirige al otorgamiento de becas para que los trabajadores o sus hijos puedan completar sus estudios básicos en colegios o institutos, lo que especialmente significativo en el caso de las instituciones educativas, que presentan una mayor sensibilidad respecto a la materia.

En el mismo sentido, se ha podido observar una escasa participación de los trabajadores en la definición e implementación de los programas de capacitación, aun en aquellos casos donde se acordaron Comisiones Bipartitas para la definición de los programas de formación, que en la mayoría de las veces ni siquiera se han constituido.

Además de ello, en ciertas ocasiones se observa que existe un margen de recelo de los trabajadores frente a los temas formativos, porque muchas veces que ha sido puesto en marcha ha escondido fines de reajuste de personal, lo que dificulta la sensibilización en torno a la importancia del tema entre algunos dirigentes sindicales. En diversas entrevistas con estos últimos, ellos manifestaron el miedo existente entre los trabajadores de que la capacitación sea un pretexto para

---

reducciones de personal y empeoramiento de las condiciones de trabajo, y no una forma de mejorar la productividad o el desempeño laboral.

Hay otras razones por las que creemos que no se trata el tema de formación profesional en la negociación colectiva. En primer lugar, hay una resistencia del empleador a negociar el tema, en tanto se considera que le corresponde en exclusividad a él determinar el contenido y los programas de capacitación. Entiende que negociar este tema es dar cabida a los trabajadores en decisiones que no les corresponden y darle oxígeno a un movimiento sindical que busca alejar al máximo. En segundo lugar, como consecuencia de los incentivos generados en la década pasada para la contratación a tiempo determinado y de manera indirecta a través de las empresas de servicios y de cooperativas (intermediación), se ha desplazado la capacitación que otorgaba el empleador a los trabajadores, a las posibilidades económicas que tengan éstos de capacitarse, en tanto el empleador no asume el costo de la capacitación de trabajadores que no “están” en su empresa o que presumiblemente van a estar un corto tiempo.

En tercer lugar, cabe señalar que el tema de la capacitación y formación profesionales no es una prioridad de las organizaciones sindicales, dado que existen temas más urgentes como el mantenimiento del empleo y la remuneración del trabajador, o simplemente porque el empleador asume totalmente las decisiones sobre esta materia.

Finalmente, hay que señalar que las entrevistas permiten afirmar que algunas organizaciones sindicales que incorporan las cláusulas de formación y capacitación tienen conciencia de la importancia de este tema, en tanto otorga mayores posibilidades de continuar en el trabajo y porque es posible que en la empresa en que se encuentran no exista una política sobre la materia. Lamentablemente, como se ha dicho, en un porcentaje alto estas cláusulas se quedan plasmadas únicamente en el pliego de reclamos y no llegan nunca al cuerpo del convenio colectivo.