
PRESENTACIÓN

La serie Aportes para el Diálogo social y la Formación incorpora por primera vez el estudio de un país andino y lo hace con una investigación de altísimo nivel. Ha sido fundamental, para alcanzar este resultado, la conjunción de los esfuerzos de Cinterfor/OIT y de la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos.

Interesa destacar, en primer lugar, que esta obra ha sido elaborada por un equipo bidisciplinario, integrado por la economista especializada en asuntos de formación Marta Tostes Vieira, brasileña radicada en Lima, y de los *juslaboralistas* Alfredo Villavicencio Ríos y Juan Carlos Cortés Carcelén.

Dichos autores consiguen brindar un detallado y preciso panorama del estado del diálogo social en materia de formación profesional en el Perú; ubicándolo, primero en su contexto económico, social y jurídico. Con posterioridad, como en otros estudios de esta serie, el diálogo social se analiza en el contexto de la negociación colectiva propiamente dicha, otras formas de diálogo y mecanismos de participación, para –finalmente– reflexionar críticamente sobre la situación y formular recomendaciones concretas.

Dividido en cinco capítulos, el estudio comienza con la descripción del *contexto* en el que se desarrollan los sistemas de formación profesional y de relaciones laborales en el Perú. Efectivamente, en el primer capítulo se describe el denominado “mercado de trabajo”, luego el sistema de formación profesional –con referencia, tanto a su marco legal, como a las instituciones, organismos o entidades formativas y a la inversión en formación–, y finalmente se describen las tendencias de las relaciones laborales peruanas.

Así situado el contexto, el capítulo segundo se concentra en *la negociación colectiva sobre formación profesional*. Luego de describir las características generales de la negociación colectiva peruana y las propuestas de modificación actualmente en debate, se pasa al estudio concreto de los convenios colectivos que contienen cláusulas sobre formación profesional y del contenido de las mismas. Se analizan más de 1.500 convenios colectivos de empresas de Lima metropolitana, correspondientes al lapso 1997-2002. El anexo ubicado al final de este volumen incluye 122 casos concretos de cláusulas convencionales –acordadas o solamente propuestas– correspondientes al universo considerado.

El tercer capítulo se refiere a los *intentos de diálogo social macro* llevados a cabo en materia de formación profesional. Se hace especial referencia a la Comisión de Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Por su parte, *la participación de los trabajadores en los programas de formación de las empresas* y en la gestión de las *instituciones sectoriales de formación profesional*, es analizada en el capítulo cuarto.

En el quinto capítulo, de *conclusiones y recomendaciones*, resaltan la conveniencia de la ratificación del convenio internacional del trabajo núm. 142 sobre desarrollo de los recursos humanos, y de la revisión de la legislación laboral peruana, así como la necesidad de promover el diálogo social.

Una *bibliografía* y el referido *anexo* de convenios colectivos completan el volumen.

La Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos y Cinterfor/OIT manifiestan expresamente su compartida satisfacción por el aporte que considerarán estar realizando, con la publicación de este estudio, al conocimiento y desarrollo del diálogo social en materia de formación profesional.

Lima – Montevideo, 1 de marzo de 2004

J. RICARDO HERNÁNDEZ PULIDO
Director
Oficina Subregional de la OIT
para los Países Andinos

PEDRO DANIEL WEINBERG
Director
Cinterfor/OIT

I

EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN EL PERÚ

La aparición de un conjunto de innovaciones revolucionarias, que plantean profundos impactos en el conjunto de los sectores económicos y sobre las formas más eficientes de organización de la producción, se viene dando con una gran disparidad de impactos sobre economías con diferentes niveles de desarrollo socioeconómico. Este proceso ocurre de manera paralela al proceso de flexibilización de las condiciones de trabajo y de replanteamiento de la eficacia de la implementación de la normativa laboral. En este contexto, los actores sociales y los responsables de las políticas laborales buscan examinar las estrategias que puedan generar un incremento de la competitividad de la economía, a la vez que permitan la mejoría en términos de empleabilidad del trabajador, disminuyendo su vulnerabilidad frente a la posibilidad de perder su puesto de trabajo o de que no logre su inserción en el mercado de trabajo.

Desde esta perspectiva, se presenta la necesidad de promover condiciones que fomenten a la capacitación para el trabajo, lo que viene implicando nuevos retos para los ámbitos del Derecho del Trabajo, de las Relaciones Laborales y de la Economía del Trabajo. En este sentido, el **desarrollo de la competencia laboral** para desempeñar un determinado puesto de trabajo ha trascendido el ámbito educativo para convertirse en un elemento destacado en el marco de las definiciones de las políticas sociales. Por lo tanto, este tema se ha vuelto central entre las líneas prioritarias de acción de los Ministerios de Trabajo y de Educación, además de las instituciones formativas, las agremiaciones empresariales, las organizaciones sindicales y los organismos de cooperación internacional involucrados en la materia.

En el ámbito del diálogo social, los temas relacionados con el marco de la normativa laboral son siempre muy conflictivos, pero existe una cierta convergencia de intereses respecto a los impactos positivos de la inversión en capital humano que se encuentre adaptada a las necesidades productivas y que permita el desarrollo de la **empleabilidad** del trabajador. Desde la perspectiva empresa-

rial, la capacitación del capital humano es fundamental para la mejoría de su desempeño, y de este modo, para la promoción de la eficiencia en el ámbito de la productividad, logrando en consecuencia un incremento de la **competitividad**. Respecto a los intereses de los trabajadores, la formación inicial facilita la inserción laboral, a la vez que la capacitación permanente en el ámbito productivo facilita la mejoría de las condiciones de trabajo. Desde el enfoque de las políticas públicas, el desarrollo de las capacidades en el ámbito productivo es un elemento esencial para garantizar la **sostenibilidad** de los beneficios generados sobre los sectores desfavorecidos de la población. Siendo un factor que permite la convergencia de intereses en un medio donde el conflicto se encuentra vinculado a la propia naturaleza del derecho laboral, se incrementa el interés sobre la materia para que se sienten las bases para el desarrollo del diálogo social. En este contexto, adquieren particular interés las iniciativas que busquen fomentar las cláusulas sobre formación profesional en el ámbito de la negociación colectiva, lo que permite consolidar la autonomía colectiva y la identificación del trabajador con la empresa, incentivando la participación de los agentes sociales y generando un clima positivo para la concertación social.

En dicho marco, Cinterfor/OIT viene promoviendo la realización de una serie de estudios nacionales que presentan los avances de las experiencias nacionales de negociación colectiva, diálogo social y participación en materia de formación profesional, lo que ya ha sido desarrollado para el Mercosur, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, España, México, Paraguay y Uruguay, requiriéndose realizar estudios similares en otros países. Estos estudios fueron publicados por Cinterfor/OIT, en la Serie Aportes para el Diálogo Social y la Formación, entre el 2000 y el 2002.

Para desarrollar esta temática en el Perú, el objetivo general de esta investigación es elaborar un estudio nacional sobre negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional, que refleje los avances en el caso peruano entre 1997 y 2002. Asimismo, se proponen tres objetivos específicos, siendo el primero analizar el contexto en el cual se desarrollan las experiencias de convenios colectivos de empresas peruanas, que aborden el tema de la capacitación, estudiando algunos casos exitosos que lograron avances en el establecimiento de este tipo de cláusulas. En segundo lugar, se busca examinar la urgencia del tratamiento de la formación profesional como política de Estado y los intentos de diálogo social en materia de formación profesional; particularmente las labores realizadas en el ámbito del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo en el terreno de la formación profesional, resaltando las actividades llevadas a cabo por la Comisión de Formación Profesional. En tercer lugar, es necesario estudiar las diversas experiencias de participación en la gestión de programas o instituciones de formación profesional; especialmente otros canales para la participación de los trabajadores en la política de capacitación de las empresas, así como la participación en la gestión de las instituciones sectoriales de formación

profesional y los canales de articulación entre el Estado, las Empresas y las instituciones de formación profesional.

Respecto al ámbito metodológico, en primer lugar la investigación se inicia abordando el aspecto más específico de la formación profesional en la negociación colectiva, para luego avanzar hacia temas más generales relacionados con el diálogo social y con la participación de los actores sociales. En este sentido, se revisan los convenios colectivos registrados en el MTPE, durante cinco años (1997-2002), tomando como muestra los registrados en la Dirección Regional de Lima. Es importante señalar que las cláusulas que se han destacado en el ámbito de este estudio se refieren a las acciones vinculadas a la capacitación laboral, para mejorar el desempeño profesional, no habiéndose considerado las cláusulas relacionadas con la conclusión de los estudios básicos. En esta parte de la investigación se ha revisado el expediente de negociación colectiva, recogiendo los pedidos realizados en el pliego de reclamos o proyecto de convención colectiva presentado por las organizaciones sindicales y las cláusulas que finalmente fueron pactadas en el convenio colectivo. De este universo, la investigación estudió algunos casos, a efectos de evaluar los avances del proceso de negociación colectiva en el tratamiento de esta temática. Asimismo, se examinan los productos obtenidos en el ámbito del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, particularmente aquellos documentos que fueron motivo de debate en el marco de la Comisión de Formación Profesional.

Además, se recoge la experiencia de la participación de los agentes sociales, especialmente de los dirigentes sindicales, en la gestión de las instituciones públicas sectoriales de formación profesional. Es importante mencionar también el desarrollo reciente de canales de articulación entre el Estado, las Empresas y las instituciones de formación profesional, tales como los que se reflejan en el caso de la constitución del Foro Peruano de Capacitación Laboral (FOPECAL); del Programa Projovent que se encuentra focalizado en la capacitación e inserción de jóvenes pobres de zonas marginales de Lima Metropolitana; del Fondo Empleo, que financia a proyectos de generación de empleo con componente de capacitación; y el BonoPyme que financia becas de capacitación laboral (y también empresarial) para pequeñas y medianas empresas.

No se incorpora como parte de la investigación las iniciativas empresariales en la creación de centros de formación profesional relacionadas con organizaciones empresariales, como puede ser el caso de la Escuela de Comercio Exterior – Ceadex– vinculada a la Asociación de Exportadores. La no inclusión se debe principalmente a que se trata de centros académicos creados y administrados sin ninguna participación de los trabajadores o de sus organizaciones.

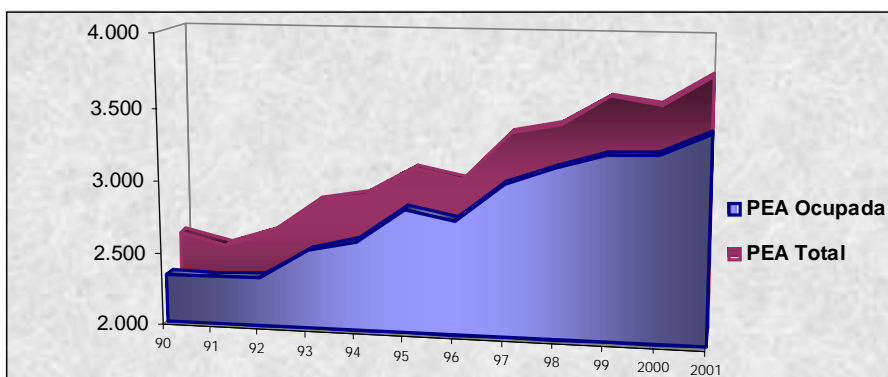
1. La evolución reciente de los principales rasgos del mercado de trabajo peruano

Esta sección describe el contexto de la evolución de la economía peruana y del mercado de trabajo entre los años 1990 y 2001, haciendo especial énfasis en las tendencias respecto del nivel educativo de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada. La base para comprender este proceso es el comportamiento de la economía en este período, marco en el cual se distinguen tres etapas. La primera de ellas se encuentra comprendida entre los años 1990 y 1992, y se caracteriza por ser un período de transición desde un proceso de crisis severa hacia uno de estabilización. La segunda etapa, que empieza en 1993, refleja una economía en crecimiento (especialmente en 1996 y 1997), aunque con fluctuaciones importantes. La última fase abarca los años entre 1998 y 2001, y presenta un modesto desempeño como consecuencia de los efectos del fenómeno de El Niño, de las crisis internacionales y por los problemas políticos de estos años. Dicha evolución de la economía se vio reflejada en el comportamiento del PBI y tuvo importantes efectos sobre su capacidad de absorber mano de obra.

De este modo, el desempeño de la economía también presentó efectos importantes sobre el mercado laboral, lo que se ve reflejado en la evolución de la (PEA), que ha mostrado cambios importantes en su composición, especialmente porque se presentan las consecuencias del avanzado proceso de transición demográfica en el Perú y también porque se ha venido incorporando un número importante de mujeres a la actividad económica. El análisis de la evolución del mercado de trabajo se realizará para el caso de Lima Metropolitana, debido a que representa cerca de la tercera parte de la PEA nacional y ayuda a contextualizar los datos sobre negociación colectiva que tendrá una revisión más detallada también en este ámbito urbano. Asimismo, es importante señalar la ausencia de estadísticas laborales a nivel nacional antes de 1996, lo que dificulta conocer el comportamiento de los niveles de empleo peruano a lo largo del ciclo económico, por lo menos a principios de los años noventa.

En este marco, es necesario considerar que a finales de la década, se ha superado los 3 millones de personas dentro de la PEA ocupada en Lima Metropolitana, y a nivel nacional los 11 millones de personas, una cuarta parte del total de los países andinos. En el Gráfico I.1.1, se puede apreciar el crecimiento, tanto de la PEA total, como de la PEA ocupada en Lima Metropolitana, destacando tres períodos diferenciados, que presenta un comportamiento similar a la evolución del PBI.

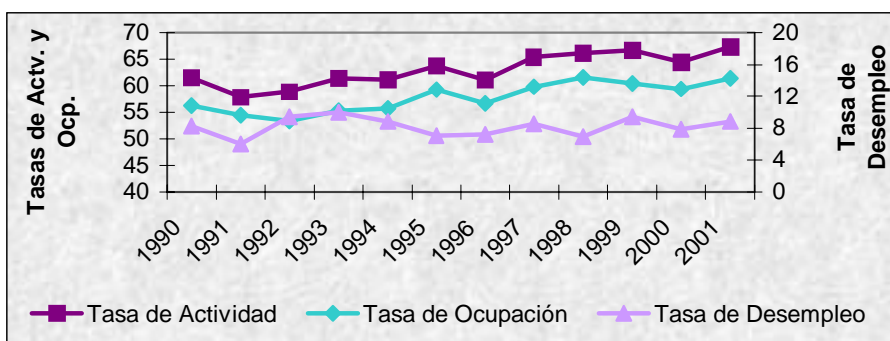
Gráfico N° I.1.1.
LIMA METROPOLITANA: EVOLUCIÓN DE LA PEA, 1990-2001
 (miles de personas)



Fuente: MTPE, Encuesta de Niveles de Empleo, 1990-1995, Convenio MTPE/INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre 1996-2001.

Por otro lado, cabe resaltar tres aspectos relacionados con los niveles de empleo, los que se observan en el Gráfico I.1.2. El primero de ellos se refiere a la tasa de participación o de actividad, la cual creció en los años noventa, sugiriendo una creciente presión y mayor disponibilidad de mano de obra en el mercado de trabajo metropolitano. La evolución de dicha tasa, que depende de factores

Gráfico N° I.1.2.
LIMA METROPOLITANA: TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN
Y DESEMPLEO, 1990-2001 (porcentajes)



Fuente: MTPE, Encuesta de Niveles de Empleo, 1990-1995, Convenio MTPE/INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre 1996-2001.

sociales, culturales y económicos, es también responsable de los cambios en el nivel de la PEA de forma procíclica (o sea, de acuerdo con la economía general), lo que explica que muchas veces el desempleo crezca en períodos de crecimiento económico y disminuya en época de recesión. Es importante destacar que gran parte de la población en edad de trabajar cambia de situación en el mercado laboral varias veces al año, alternando períodos de empleo formal, desempleo e inactividad, lo que funciona como un amortiguador que impide que el crecimiento de la economía se refleje en mejoría de las condiciones de trabajo.

En segundo lugar, la tasa de ocupación (medida por el ratio PEA ocupada/PET) también tendió a crecer, sobre todo a partir de 1993, lo cual es consistente con el crecimiento económico de los años noventa. Estas dos tasas (participación y ocupación) mantuvieron una estrecha asociación positiva, excepto en 1992 y 1999. En estos dos años, la tasa de participación crece respecto al año anterior, mientras que la tasa de ocupación disminuye.

Por su parte, en tercer lugar, la tasa de desempleo, entendida como el porcentaje de la PEA desocupada sobre la PEA total, muestra un comportamiento diferente a los dos indicadores anteriores, ya que no sólo depende del crecimiento económico sino también de la dinámica de la oferta de mano de obra.

Así, en el año 1991 y entre 1994 y 1996, la tasa de desempleo disminuyó, influida por el crecimiento del PBI, y aumentó cuando bajó el nivel de producto, como en 1992. Sin embargo, en los demás períodos la relación entre el crecimiento del desempleo y el crecimiento de la economía no es estrictamente lineal, ya que en momentos de auge económico, la fuerza laboral se incrementa como consecuencia de las expectativas generadas por dicha situación favorable, lo que conlleva a la expansión de la PEA, originando algunas veces el aumento del desempleo. Por el contrario, en épocas de desaceleración económica, se genera una disminución en la PEA, ocasionando con ello la reducción del desempleo. De este modo, el crecimiento económico resulta importante para mantener baja la tasa de desempleo, excepto en aquellos años de frágil recuperación productiva (1999) o significativo crecimiento de la oferta de mano de obra (1993 y 1997). En general, el bajo nivel de la tasa de desempleo ratifica el argumento de que el problema del empleo o, más precisamente de la presión demográfica sobre el mercado de trabajo, no se refleja estadísticamente por el lado del desempleo, sino por el lado del conjunto de las condiciones de trabajo, especialmente, por el subempleo, como se explica a continuación.

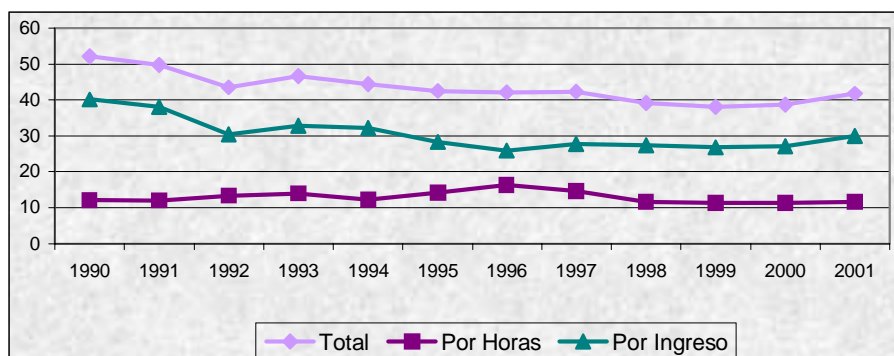
Desde un punto de vista conceptual, los trabajadores que se encuentran en situación de subempleo son aquellos cuya ocupación no es adecuada en términos de horas trabajadas (menos de 35 horas, buscando más)¹ o de ingresos (que refle-

¹ El subempleo por horas o subempleo visible refleja la insuficiencia en el volumen de empleo respecto de la jornada parcial de trabajo, comprendiendo a todas las personas con empleo que durante el período de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración normal de tra-

ja pobreza entre los trabajadores).² Lo mismo sucede en el Perú donde también se considera al subempleo desde dos perspectivas: en primer lugar, por horas; y en segundo lugar, por ingresos.

De estas dos formas de subempleo, la más importante en el Perú entre 1990 y 2001 es el subempleo por ingresos, tal como se aprecia para el caso de Lima Metropolitana en el Gráfico I.1.3, lo que pone de manifiesto que los trabajadores perciben bajos ingresos o están en situación de evidente pobreza. Además de ello, hay que decir que aunque el subempleo por ingresos muestra una tendencia a la baja, el subempleo por horas no mostró variaciones importantes en los años noventa, manteniéndose por debajo del 20%. Sin embargo, éste es un escenario preocupante ya que en la pasada década, alrededor de la mitad de la PEA ocupada de Lima Metropolitana se encontraba en condición de subempleo medido según estos criterios. Así, a pesar de que en comparación con el año 1990 las tasas de subempleo han disminuido, es importante reconocer que la mayoría de la población carece de un empleo decente o adecuado y está concentrada predominantemente en trabajos que no le permite obtener ingresos para superar la situación de pobreza.

Gráfico N° I.1.3.
LIMA METROPOLITANA: TASAS DE SUBEMPLEO, 1990-2001 (porcentajes)



Fuente: MTPE, Encuesta de Niveles de Empleo, 1990-1995, Convenio MTPE/INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre 1996-2001.

bajo para la actividad correspondiente y que buscan o están disponibles para un trabajo adicional. En otras palabras, un subempleado por horas es aquel trabajador que labora menos de 35 horas a la semana y manifiesta su deseo de trabajar más horas. Para más detalle, véase: MTPE, *El empleo en el Perú: 1999-III*, MTPE, Lima, 2000-a.

² El subempleo por ingresos o subempleo invisible está caracterizado por los bajos ingresos que perciben los trabajadores, y comprende al segmento de trabajadores que laboran igual o mayor número de 35 horas a la semana, percibiendo un ingreso menor al Ingreso Mínimo Referencial determinado a partir del valor de una Canasta Mínima de Consumo (para 1999 el costo de esa canasta mínima se estimó en US\$ 170), MTPE, op.cit, 2000-a.

Respecto a la distribución de los ocupados por ramas de actividad a nivel del Perú Urbano, el que ha concentrado a más trabajadores es el de Servicios, seguido por el sector Comercio, conforme se nota en el Cuadro I.1.1. En este período, el primero de ellos aumentó su concentración, mientras que el segundo la disminuyó. Los sectores que presentaron un menor número de trabajadores fueron los de Minería, Hogares, y Agricultura. Cabe resaltar que la actividad minera reflejó una tendencia decreciente desde 1996, llegando en el año 2001 a una reducción de más del 50% en su participación.

Cuadro N° I.1.1.
PERÚ URBANO: PEA OCUPADA POR RAMA DE ACTIVIDAD
ECONÓMICA, 1996-2001 (porcentajes)

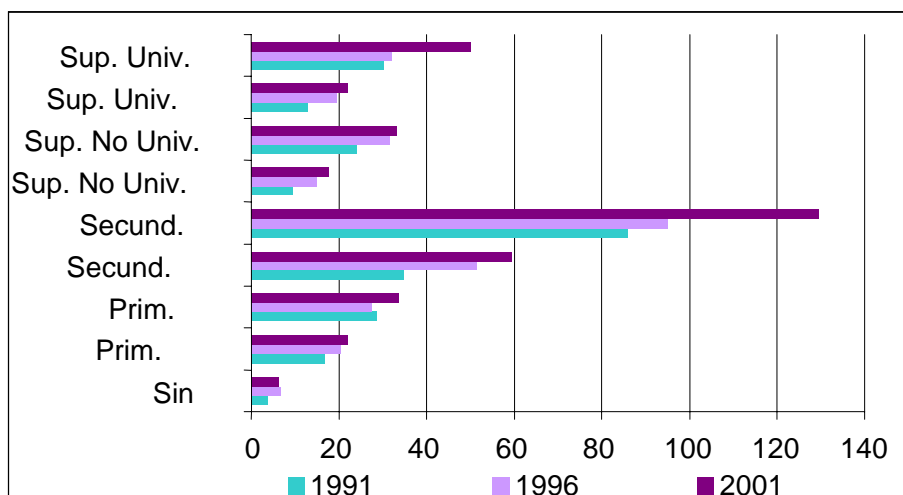
	Agricultura	Minería	Industria	Construcción	Comercio	Servicios	Hogares
1996	6.0	1.4	14.9	4.9	27.5	41.7	3.7
1997	7.6	0.7	14.3	5.5	27.2	40.8	3.9
1998	5.3	0.9	13.4	5.6	26.6	43.8	4.4
1999	5.8	0.4	12.7	5.2	26.4	44.5	4.9
2000	6.8	0.7	13.6	4.2	26.6	43.5	4.6
2001	8.8	0.6	12.7	4.5	25.4	43.3	4.8

Fuente: Convenio MTPE/INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre 1996-2001.

Además de los indicadores globales de la economía y del mercado de trabajo, en el marco de esta investigación es necesario destacar el nivel de inversión en capital humano existente entre los trabajadores peruanos. En los últimos diez años, el nivel educativo de la PEA ocupada tendió a incrementarse, determinado mayormente por una mayor oferta de empleo de nivel secundario completo y superior universitario completo, que en el último quinquenio crecieron a tasas de 6.4% y 9.3%, respectivamente. Como se aprecia en el Gráfico I.1.4, la PEA ocupada se concentra de manera importante en el nivel secundario completo en un 35%, seguido de los niveles de secundario incompleto y superior universitario completo con porcentajes de 16% y 13%, respectivamente.

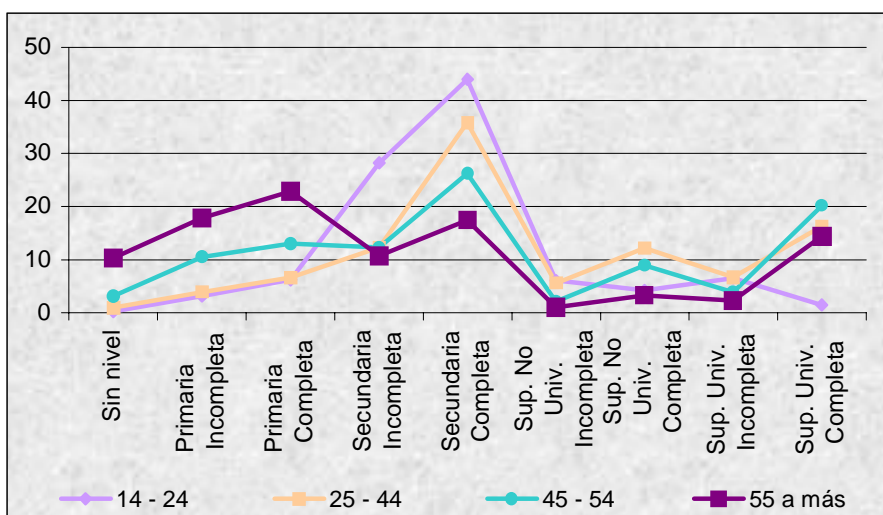
Es importante mencionar que dentro de la PEA ocupada, el cambio generacional pone de manifiesto que los niveles educativos más altos concentran mayor cantidad relativa de población joven, como puede observarse en el Gráfico I.1.5. En este contexto, si se analiza la incidencia del nivel educativo básico obligatorio, entre las personas adultas el grado de primaria completa abarca casi el 50% del total, proporción que va disminuyendo junto con el grupo de edad, a la vez que se va incrementando aquel con más años de estudio. Se debe señalar que la elevación del nivel educativo es particularmente relevante entre las jóvenes, que vienen logrando desempeños académicos que las iguala en estas condiciones educativas a los jóvenes de la misma edad, aunque esto se refleje poco en mejoras en la brecha salarial y en la situación de inserción laboral femenina.

Gráfico N° I.1.4.
LIMA METROPOLITANA: DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, 1991-2001 (en miles de personas)



Fuente: Convenio MTPE/INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre, 1996-2001.

Gráfico N° I.1.5.
LIMA METROPOLITANA: DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA POR GRUPOS DE EDAD SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, 2001 (en porcentajes)



Fuente: Convenio MTPE/INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre, 1996-2001.

2. El sistema de formación profesional en el Perú

Además del contexto del mercado laboral en el Perú, es necesario examinar los principales rasgos del sistema de formación profesional a nivel nacional, para lo cual se analizan tres ámbitos específicos, divididos según las principales conclusiones obtenidas en el ámbito del diagnóstico³ que ha sustentado el trabajo de la Comisión de Formación del CNTPE (cuyas actividades serán analizadas con más detalle posteriormente). En primer lugar, se revisa el marco institucional y legal, señalando lo fundamental del ordenamiento peruano respecto a la regulación del sistema de educación superior no universitaria. En segundo lugar, se identifican los principales rasgos de la realidad formativa, mostrando los indicadores de desempeño disponibles, divididos entre aquellos relacionados con la formación técnica, especialmente los institutos públicos sectoriales, y aquellos vinculados con la formación en el mundo productivo, que se ha podido captar con la Encuesta de Desarrollo de Recursos Humanos de las empresas privadas de Lima Metropolitana, llevada a cabo por la Subdirección de Formación Profesional del MTPS. Asimismo, se revisan los niveles de adecuación ocupacional en el Perú, como indicador del subempleo ocupacional, realizando una comparación entre el nivel de estudios de la PEA ocupada, de la cual dependen las expectativas de condiciones de inserción laboral, y el nivel de responsabilidades de la ocupación en la cual se desempeñan los trabajadores.

2.1. Marco legal de la formación profesional

El punto inicial del análisis se centra en la revisión del **marco legal**, lo que permite entender el ordenamiento del sistema de educación superior no universitaria. Al respecto, es importante resaltar en primer lugar que la Constitución Política del Perú consagra expresamente dos derechos en el ámbito de la formación profesional: el derecho a la educación y el derecho al trabajo. En este ámbito, las funciones del Estado en educación se centran en la coordinación de la política en esta materia, así como en la formulación de los lineamientos generales de los planes de estudios y en el establecimiento de criterios sobre los requisitos mínimos de la organización de los centros educativos, supervisando su cumplimiento y la calidad de la educación.

En el ámbito de las responsabilidades funcionales sectoriales, el Ministerio de Educación (MINEDU) es el encargado de formular y evaluar las políticas de alcance nacional en materia de educación, cultura, recreación y deportes y de supervisar su cumplimiento.

³ MTPE, Subdirección de Formación Profesional, *Diagnóstico de la Formación Profesional en el Perú*, MTPE, Lima, 2000-b.

La Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica, órgano del Viceministerio de Gestión Pedagógica, cuenta con dos unidades. Una de ellas es la Unidad de Desarrollo Curricular y Recursos Educativos de Educación Secundaria, la cual, entre otras funciones, debe recomendar las estrategias pedagógicas para orientar la programación de aprendizajes hacia el desarrollo de competencias y desempeño para la vida y el trabajo. La segunda unidad es denominada Unidad de Formación Profesional, a la cual le compete, entre otras funciones, coordinar y orientar la aplicación de la política de formación profesional, que se imparte en la Educación Secundaria diversificada, la Educación Ocupacional y la Educación Superior Tecnológica.

Respecto a la esfera laboral, la Constitución, tras establecer la libertad de trabajo, reconoce al trabajo como un derecho y un deber, calificándolo de base del bienestar social y medio de realización de la persona (artículo 22). A la par, dispone que el trabajo, en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el que **debe promover las condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo** (artículo 23).

De este modo, su función estatal se centra no apenas en la regulación, sino que debe jugar un activo papel como promotor del derecho a la formación profesional, lo que implica su articulación con los demás agentes económicos. En esta línea, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo establece que es competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción Empleo, formular y evaluar las políticas de alcance nacional en materia de empleo y formación profesional, supervisando su cumplimiento, y regulando su funcionamiento en la esfera de su competencia.

Así, la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, de acuerdo al artículo 22º de la Ley 27.711⁴ (Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), tiene las siguientes funciones:

- a. Coordina, propone, evalúa y supervisa la política nacional de Empleo y Formación Profesional, proponiendo la normatividad legal y técnica correspondiente.
- b. Es la instancia nacional, en los procedimientos administrativos particulares cuya materia esté vinculada con la Promoción del Empleo y Formación Profesional.
- c. Emite directivas internas para la aplicación de las normas y las políticas en materia de Promoción del Empleo, Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo.
- d. Estudia y recomienda las normas y medidas orientadas a promover el desplazamiento de la mano de obra con énfasis en el desarrollo que requiere el ámbito regional.

⁴ Del 29 de abril de 2002.

-
- e. Estudia y propone la normatividad de la formación profesional, las actividades de intermediación de mano de obra en el mercado de trabajo, la certificación ocupacional y la normalización de competencias laborales.
 - f. Coordina, concierta, promueve y supervisa el desarrollo de programas y proyectos nacionales y multirregionales de generación y mejoramiento del empleo e ingresos y formación profesional.
 - g. Estudia, investiga y evalúa la situación ocupacional del país, los niveles de ingreso de los trabajadores y las necesidades de formación profesional y de recursos humanos en función del desarrollo nacional y regional coordinando y difundiendo sus resultados, para lo cual ejecutará encuestas de oferta y demanda de mano de obra en apoyo a la formulación y evaluación de la política de empleo y formación profesional.

También se debe tomar en cuenta, dentro del marco normativo peruano, a los Convenios OIT ratificados por el Perú, que, cuando se refieren a derechos consagrados en la Constitución tienen la misma jerarquía de la norma fundamental (Cuarta disposición Final y Transitoria de la Constitución). Los principales Convenios ratificados por el Perú que tienen relación con la Formación Profesional son los N^{os} 111, 122 y 159. Es importante señalar que el Perú no ha ratificado el Convenio 142, Convenio sobre Desarrollo de Recursos Humanos, que es el Convenio que toca de manera más específica el tema.

En este contexto, el Convenio N°111, referido a la discriminación en materia de empleo y ocupación, precisa que los términos “empleo” y “ocupación” incluyen el acceso a la formación profesional, y corresponde a los Estados miembro desarrollar políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades, así como asegurar la aplicación de la política nacional indicada, en las actividades de orientación y formación profesional. Acerca de la política de empleo, el Convenio N°122 considera que la ejecución de una política activa dirigida a fomentar el empleo debe garantizar que los trabajadores tengan las posibilidades de adquirir la formación necesaria para acceder a un empleo y de aplicar lo aprendido mediante la formación en el trabajo que vayan a desarrollar. A su vez, el Convenio N°159 se centra en la readaptación profesional y al empleo de personas inválidas, resaltando que corresponde a las autoridades competentes adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales con el objetivo de que este grupo desfavorecido consiga y conserve su empleo, mejorando sus condiciones de trabajo.

En lo referido a la regulación del sistema educativo peruano, la Ley General de Educación⁵ establece las etapas del Sistema Educativo que son: La Educación Básica y la Educación Superior. La primera de ellas se subdivide en educación básica regular, básica alternativa y básica especial. La educación básica regular

⁵ Ley N°28.044, publicada el 29 de julio de 2003.

comprende el nivel⁶ de educación inicial, el nivel de educación primaria y el nivel de educación secundaria. Sobre esta última se establece que la capacitación para el trabajo es parte de la formación básica de todos los estudiantes y que en los últimos años escolares se desarrolla en el propio centro educativo o, por convenio, en instituciones de formación técnico productiva, en empresas y en otros espacios educativos que permitan desarrollar aprendizajes laborales polivalentes y específicos vinculados al desarrollo de cada localidad.

La Ley General de Educación regula, asimismo, la denominada Educación Técnico Productiva, que es una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo. Esta educación contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Fundamentalmente está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a los alumnos de Educación Básica.

La misma norma establece cuáles son los objetivos de la Educación Técnico Productiva, y éstos son:

- a. Desarrollar competencias laborales y capacidades emprendedoras para el trabajo dependiente o independiente.
- b. Motivar y preparar a los estudiantes para aplicar lo aprendido en algún campo específico de la producción o los servicios, con visión empresarial.
- c. Actualizar las competencias de trabajadores en actividad o desocupados, según las exigencias del mercado laboral.
- d. Complementar el desarrollo de la educación para el trabajo que ofrece la Educación Básica.

Esta modalidad de educación está organizada en ciclos determinados de acuerdo a las características y complejidades de los perfiles técnico profesionales y a los requerimientos académicos específicos. Los ciclos se organizan en módulos según competencias productivas con valor para el empleo, debidamente certificadas. Estos ciclos no son consecutivos o propedéuticos.

El ciclo básico provee al estudiante de las competencias necesarias para ejecutar trabajos de menor complejidad que le permitan incorporarse al mercado laboral. A este ciclo se accede sin el requisito de nivel educativo formal anterior. El ciclo medio provee al estudiante de las competencias necesarias para el ejercicio de una actividad ocupacional especializada. Para poder acceder a este ciclo se requieren competencias equivalentes al segundo nivel de la Educación Básica. La conclusión satisfactoria de un ciclo da derecho a obtener el correspondiente título de técnico con mención en la respectiva especialidad.

⁶ Los niveles son entendidos como los períodos graduales del proceso educativo articulados dentro de las etapas educativas.

La normativa establece que la definición de las políticas y de las estrategias de esta educación debe ser coordinada por el Ministerio de Educación y por las autoridades regionales y locales con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y otros Ministerios e instituciones; y que se debe buscar la participación de organismos representativos del sector empresarial y de los gremios, así como de las asociaciones civiles y comunales con interés en la calificación técnica de los ciudadanos.⁷

Los Centros de Educación Técnico Productiva ofrecen los servicios en los ciclos para los que obtengan autorización. Asimismo, expiden las certificaciones y títulos técnicos correspondientes, de acuerdo a lo que regula el Ministerio de Educación. Estos centros realizan actividades de capacitación, actualización y reconversión laborales y contribuyen con la Educación Básica ofreciéndole sus servicios especializados. También pueden desarrollar actividades de producción de bienes y servicios, los cuales constituyen una fuente de financiamiento complementario. Los Centros elaboran su proyecto institucional y definen los currículos de las diferentes especialidades considerando los requerimientos laborales en su ámbito de acción; los cambios en el entorno; los ritmos de obsolescencia de la tecnología; el desarrollo del conocimiento y las características de los estudiantes.

La Ley también señala expresamente el rol que deben tener las empresas, correspondiéndoles:

- a. Participar en el diseño de políticas educativas, contribuyendo a identificar las demandas del mercado laboral y la relación de la educación con el desarrollo económico productivo del país, y promover su cumplimiento.
- b. Promover alianzas estratégicas con instituciones educativas para el fomento de la investigación, el desarrollo tecnológico y la formación profesional de los trabajadores y estudiantes del sistema educativo, que permitan acceder a empleos de mejor calidad.
- c. Participar en el desarrollo de servicios y programas educativos y culturales, prioritariamente en el ámbito territorial de su asentamiento en armonía con su entorno social y natural.
- d. Brindar las facilidades a su personal para realizar o completar su educación y mejorar su entrenamiento laboral dentro del local de trabajo o en instituciones educativas.

La reciente promulgación de la Ley de Educación, que todavía se halla en proceso de reglamentación, no nos permite realizar una evaluación de los cambios contenidos en esta norma.

⁷ Resulta interesante que no exista una mención expresa a las organizaciones sindicales como entidades que tienen interés en la calificación técnica de los ciudadanos.

De otro lado, en la legislación peruana también se prevén incentivos para la promoción de la inserción laboral, que se reflejan en modalidades deslaboralizadas de convenios de capacitación para el trabajo. La Ley de Formación y Promoción Laboral⁸ tiene entre sus objetivos fomentar la capacitación y la Formación Laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y de la productividad del trabajo, para lo cual se prevén tres modalidades formativas: La Formación Laboral Juvenil, las Prácticas Preprofesionales y el Contrato de Aprendizaje.

La primera modalidad, la Formación Laboral Juvenil, tiene por objeto proporcionar a los jóvenes entre 16 y 25 años los conocimientos prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica. Atiende específicamente a:

- Jóvenes que no han culminado sus estudios escolares.
- Jóvenes que han culminado sus estudios escolares pero no siguen estudios técnicos o superiores.
- Jóvenes que siguen estudios técnicos o superiores que no han concluido.

La contratación de los jóvenes se realiza mediante Convenios de Formación Laboral que deben celebrarse por escrito teniendo por contenido mínimo: los datos de ambas partes; la ocupación materia de la formación específica; la subvención económica mensual no menor a la Remuneración Mínima Vital⁹ cuando se cumpla el horario habitual establecido en la empresa; y las causales de modificación, suspensión y terminación del Convenio.

Las principales obligaciones del empleador son las de proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral sistemática e integral en la ocupación materia del convenio; no cobrar suma alguna por la formación; otorgar el respectivo Certificado de Capacitación Laboral; presentar el Convenio a la autoridad administrativa de trabajo; y contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o asumir directamente el costo de estas contingencias.

Sobre esta última obligación, el Reglamento señala que la cobertura del seguro por todo concepto no podrá ser menor de 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad o 30 en caso de accidente. Asimismo, el reglamento limita la protección a los accidentes que ocurren con ocasión directa de la ejecución del convenio. En caso de que el empleador no contratara el seguro, asume directamente el costo generado por la contingencia hasta por un monto equivalente a lo señalado anteriormente.

⁸ Texto Único Ordenado de la Ley de Formación y Promoción Laboral aprobado por Decreto Supremo N°002-97-TR, modificado por la Ley N° 27.404, publicada el 21 de enero de 2001.

⁹ La Remuneración Mínima Vital es el monto mínimo que puede obtener un trabajador de la actividad privada que labora la jornada ordinaria en la empresa. Actualmente equivale aproximadamente a US\$130 (ciento treinta dólares de Estados Unidos de América) mensuales.

Actualmente el Convenio de Formación Laboral Juvenil tiene dos principales límites. En primer lugar, que la duración no podrá ser mayor a doce meses, ya sean estos continuos, intermitentes o prorrogados. En segundo lugar, que el número de jóvenes en Formación Laboral Juvenil no podrá exceder el 10% del total del personal de la empresa. Ese porcentaje puede incrementarse en un 10% adicional siempre y cuando el adicional esté integrado exclusivamente por jóvenes participantes que tengan limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, así como jóvenes mujeres con responsabilidades familiares.

Estas limitaciones han variado en sentido restrictivo desde la creación de esta figura, en tanto existía una percepción de una inadecuada utilización de la misma.

La segunda modalidad es la de las Prácticas Preprofesionales que tienen por objeto brindar orientación y capacitación técnica y profesional a estudiantes y egresados de cualquier edad, de universidades e institutos superiores, así como de entidades públicas o privadas que brinden formación especializada o superior en las áreas que correspondan a su formación académica.

Las características de este sistema son iguales al de formación profesional en cuanto a las obligaciones de las empresas y de los participantes, a la subvención económica y al seguro por enfermedades y accidentes. La diferencia se encuentra en el tipo de actividad que realizan y la presentación que en este caso debe realizar la institución educativa del alumno o egresado.

El principal rasgo común que tienen ambas instituciones es que no generan un vínculo laboral, lo que ha sido cuestionado en tanto se señala que en realidad se trata de un régimen especial laboral en virtud de la formación que recibe el participante, pero esa situación no justifica una exclusión total de la consideración como trabajadores. Sin embargo, la finalidad de ella es evidente, puesto que conduce a que no gocen de ningún beneficio laboral y a que la subvención que perciben no esté sujeta a pago alguno por concepto de aportes a la seguridad social.

Se establece que las participantes a estos programas tienen opción preferencial de admisión en las empresas en las que hayan realizado su capacitación, previa evaluación por la empresa. Sin embargo, esa opción preferencial queda sujeta a la discreción del empleador.

Si cualquiera de los convenios se desnaturaliza, se entiende que se está ante una relación laboral, iniciada desde la fecha en la que se produjo tal hecho. Las causas que motivan la desnaturalización son las siguientes:

- a. Si el participante no es capacitado en la ocupación específica establecida en el Convenio.
- b. Si el participante no desarrolla sus prácticas en un área que corresponda a sus estudios técnicos o profesionales, a que se refiere el convenio.

-
- c. Si la relación continúa después de la fecha de vencimiento del convenio o excede el plazo máximo establecido en la ley.
 - d. Si el participante ha laborado anteriormente en la empresa, contratado directamente por ésta o indirectamente a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad distinta.
 - e. En el caso que se excedan de los límites porcentuales establecidos en cuanto al número máximo de participantes.
 - f. Cuando el participante demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas de la ley.

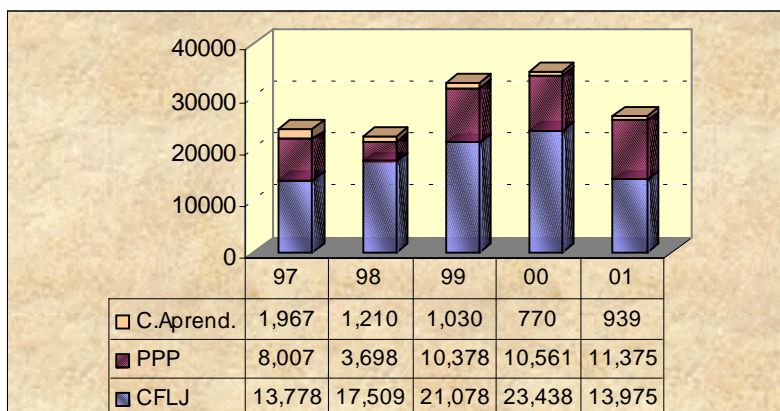
La tercera modalidad es el Contrato de Aprendizaje que puede ser celebrado por personas mayores de 14 y menores de 24 años que hayan concluido por lo menos los estudios primarios; siendo la modalidad en la cual el aprendiz se obliga a prestar servicios a una empresa por tiempo determinado, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir Formación Profesional sistemática e integral respecto de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado, abonándole la asignación mensual convenida que no puede ser menor que la Remuneración Mínima Vital. El contrato de aprendizaje se da en el marco de los programas de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices que realiza exclusivamente el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI). En este caso tampoco se considera que se está ante un contrato de trabajo.¹⁰

Como se nota en el Gráfico I.2.1, la utilización de los Convenios de Formación Laboral Juvenil se ha incrementado hasta el año 2000 de manera intensa, pero a partir del año 2001, se ha vuelto a estabilizar, tras la reforma legal restrictiva que sufrió este régimen. Este hecho tiene relación también con cambios en las políticas de muchas grandes empresas que vieron que la utilización excesiva de este tipo de convenios podría dificultar logros de productividad y de competitividad, especialmente en aquellos casos donde se utilizaron para sustituir a trabajadores calificados.

Finalmente, debemos señalar que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral también establece como deber de la empresa, proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que éste pueda mejorar su productividad y sus ingresos. En este contexto, se prevé que el empleador y los representantes de los trabajadores pueden establecer de común acuerdo Programas de Capacitación y Productividad, organizados a través de comisiones paritarias, lo que en la práctica se ha dado pocas veces, como se resaltaré cuando se analice su incidencia en el marco de la negociación colectiva.

¹⁰ Aunque no es la ley la que declara que no se trata de un contrato de trabajo sino es el reglamento de la misma.

Gráfico N° I.2.1.
**NACIONAL: CONVENIOS DE FORMACIÓN LABORAL JUVENIL,
 PRÁCTICAS PREPROFESIONALES Y CONTRATOS DE APRENDIZAJE ¹**



Nota¹: A junio de cada año.

Fuente: MTPE, Compendio Estadístico, 2002.

Las acciones de capacitación tienen como finalidad:

- a. Incrementar la productividad.
- b. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza.
- c. Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña.
- d. Preparar al trabajador para que ocupe una vacante o puesto de nueva creación.
- e. Prevenir riesgos de trabajo.

2.2. Marco institucional: las entidades formativas

Después de revisar el marco legal, es necesario identificar las **principales características de las entidades que realizan actividades formativas**, analizando los principales indicadores de desempeño disponibles divididos entre aquellos relacionados a la formación técnica, especialmente los institutos públicos sectoriales, y aquellos relativos a la formación en el mundo productivo.

De este modo, para analizar la estructura de la oferta de formación profesional en el Perú, se puede dividir las instituciones responsables por el desarrollo de las actividades formativas entre aquellas relacionadas con la formación técnica, fundamentalmente previa a la incorporación del alumno a la actividad económica y que son la gran mayoría, y aquellas vinculadas a la inversión en recursos

humanos en el ámbito productivo, que ha tenido poco desarrollo en la realidad empresarial peruana como se verá más adelante.

A partir de ello, es importante considerar que la educación técnica corresponde a la rama de la enseñanza media del sistema educativo que tiene como finalidad la calificación de personal en el desempeño de las ocupaciones técnicas de nivel medio en las diversas actividades económicas. La tendencia internacional destaca que este tipo de enseñanza no sólo capacita a los profesionales técnicos de nivel medio, sino que también habilita a los estudiantes para iniciar la enseñanza superior.

Bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación del Perú, la educación técnica se ha venido impartiendo en tres conjuntos de instituciones formativas:¹¹ los Colegios Secundarios con Variante Técnica (CSVTV), los Institutos Superiores Tecnológicos (IST), y en la modalidad de educación ocupacional, se encuentran los Centros de Educación Ocupacional (CEO). En el Cuadro I.2.1, se describe la evolución reciente de cada una de estas modalidades, demostrando un incremento del número de matriculados en cada centro, lo que es particularmente intenso entre los IST, presentando una subida de esta relación entre 1998 y 2002 de 282.0 a 358.7. Esto resulta en una masificación de los centros y en la mayoría de los casos en una pérdida en la calidad del servicio educativo prestado.

Cuadro N° I.2.1.
CENTROS Y MATRÍCULAS EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA,
SUPERIOR TECNOLÓGICA Y OCUPACIONAL, 1998-2002

Nivel o Modalidad Educativa	1998		2002		Variación 1998/2002		Matrícula/Centros	
	Centros	Matrícula	Centros	Matrícula	Centros	Matrícula	1998	2002
Sacundaria Diversificada	2.223	509.067	9.925	2.476.415	346,5	386,5	229,0	249,5
(% sobre el total)	42,6	55,8	77,2	79,4				
Superior Tecnológica	733	206.706	1.062	380.984	44,9	84,3	282,0	358,7
(% sobre el total)	14,0	22,6	8,3	12,2				
Ocupacional	2.263	196.881	1.871	260.561	-17,3	32,3	87,0	139,3
(% sobre el total)	0,4	30,8	0,3	40,8				
Total	5.219	912.654	12.858	3.117.960	146,4	241,6	174,9	242,5
(% sobre el total)	100,0	100,0	100,0	100,0				

Fuente: Ministerio de Educación, Unidad de Estadística Educativa, Estadística Básica, 2002.

Por su parte, con los datos del Cuadro I.2.2, se puede analizar la distribución en el 2002 de los Centros de Educación Secundaria y Superior Tecnológica según gestión estatal o no estatal. Pero antes de analizar el tipo de gestión, habría que establecer un retrato en líneas generales de la estructura de los centros en 2002.

¹¹ Ministerio de Educación, *Mapa de la Oferta de la Educación Profesional Técnica en el Perú*, AECI/MINEDU, Lima, 1997.

En términos de números de centros, los CSVT constituyen el 86%, mientras que los CEO y los IST representan el 10% y 4%, respectivamente. Del mismo modo, entre las matrículas, la que registra la mayor participación es la educación técnica dictada por los CSVT, que registra un 59% del total de matrículas a nivel nacional. Con relación a la gestión, sobresale el papel del sector público que es responsable por el 63.3% de los centros y el 78.1% de las matrículas. De este modo, en el 2002, se registraban 7.889 Centros de Educación Secundaria, Superior Tecnológica y de Educación Ocupacional Estatales, en los cuales estaban inscritos 2.339.702 alumnos, contexto en el cual la relación de matrículas por centro se situó en 297, superior a la no estatal, que en este período fue de 143.

Cuadro N° I.2.2.

NACIONAL: EDUCACIÓN SECUNDARIA, SUPERIOR TECNOLÓGICA Y OCUPACIONAL POR TIPO DE GESTIÓN, 2002

Nivel o Modalidad Educativa	Centros			Matrícula			Relación Matrícula/Centro		
	Estatal	No estatal	Total	Estatal	No estatal	Total	Estatal	No estatal	Total
CSVT	6.798	3.127	9.925	2.090.207	386.208	2.476.415	307	124	250
IST	282	392	674	111.221	146.209	257.430	394	373	382
CEO	809	1.062	1.871	138.274	122.287	260.561	171	115	139
Total	7.889	4.581	12.470	2.339.702	654.704	2.994.406	297	143	240

Fuente: Ministerio de Educación, Unidad de Estadística Educativa, Estadística Básica, 2002.

Es muy importante tener en cuenta que la gestión estatal es fundamental principalmente en provincias, donde llega menos la inversión privada en formación profesional. De este modo, mientras el 82.8% de los Institutos de Enseñanza Superior en Lima en el año 2002 fue de gestión no estatal, en otros departamentos esta cifra se reduce a 48.3%, como se nota en el Cuadro I.2.3. La misma tendencia presentaron los CEO, pues en la capital el 72.5% era de gestión no estatal, mientras en el resto del país, los CEO se dividieron homogéneamente entre estatales y no estatales.

Cuadro N° I.2.3.

NACIONAL: INSTITUTO DE ENSEÑANZA SUPERIOR Y CENTROS DE EDUCACIÓN OCUPACIONAL POR TIPO DE GESTIÓN, 2002 (porcentajes)

Nivel o Modalidad Educativa	IES			CEOs		
	Estatal	No estatal	Total	Estatal	No estatal	Total
Lima	17.2	82.8	100.0	27.5	72.5	100.0
Otros departamentos	51.7	48.3	100.0	50.0	50.0	100.0
Total	41.8	58.2	100.0	43.2	56.8	100.0

Fuente: Ministerio de Educación, Unidad de Estadística Educativa, Estadística Básica, 2002.

En el Cuadro I.2.1, se puede observar que los IST aumentaron entre 1998 y 2002 un 44.9%, que sólo logró atenuar la contracción en su participación en el total, situándose en el 8.3% en 2002. Sin embargo, el incremento en el número de matrículas fue mayor (84.3%), provocando un incremento en el promedio de matrículas por centro, que en 1998 era de 282.0 personas y pasó a 358.7 en 2002. Según se nota en el Cuadro I.2.4, los datos del MINEDU permiten entender la evolución del mapa de los IST a nivel nacional. En 2001, había en todo el Perú 674 centros, 326% más que en 1986, de los cuales el 41.8% es de gestión estatal y el 58.2% no estatal. Sin embargo, esta realidad está determinada por los datos de departamentos al interior del país donde el 51.7% tiene gestión estatal, pues el interés privado no es tan evidente.

Cuadro N° I.2.4.
NACIONAL: INSTITUTO DE ENSEÑANZA SUPERIOR
Y CENTROS DE EDUCACIÓN OCUPACIONAL POR GESTIÓN EN LIMA
Y EN EL RESTO DE LOS DEPARTAMENTOS, 1986-2002

IES								
Departamento	1986		1993		1997		2002	
	Estatal	No estatal	Estatal	No estatal	Estatal	No estatal	Estatal	No estatal
Total Nacional	108	99	228	212	258	289	282	392
Lima	17	66	27	101	28	123	33	159
Resto Departamentos	91	33	201	111	230	166	249	233
CEOs								
Departamento	1986		1993		1997		2002	
	Estatal	No estatal	Estatal	No estatal	Estatal	No estatal	Estatal	No estatal
Total Nacional	421	369	710	628	677	798	809	1.062
Lima	132	173	168	266	147	266	155	409
Resto Departamentos	289	196	542	362	530	532	654	653

Fuente: Ministerio de Educación, Unidad de Estadística Educativa, Estadística Básica, 2002.

Según se aprecia en los datos del Cuadro I.2.1, los CEO redujeron su participación en 17.3% en el número de centros entre 1998 y 2002. Por el contrario, las matrículas registraron un incremento del 32.3%, con lo que la relación matrículas/centro creció de 87.0 a 139.3, en este periodo. Pero esta realidad es distinta si se considera la distribución por departamentos. También en el caso de los CEO, la presencia privada canaliza su inversión en este tipo de centros, principalmente en la capital, abarcando el 72.5% del total de Lima, frente a un promedio nacional de 56.8% de centros estatales, como se observa en el Cuadro I.2.4.

Entre los centros de enseñanza más importantes del Perú, es necesario analizar el papel de los Servicios Sectoriales:¹² SENATI, SENCICO, INICTEL y CENFOTUR.

¹² El SENATI es una entidad autónoma de cualquier sector de la administración pública, mientras los demás son organismos públicos descentralizados, lo que se analizará más en la sección 4.2.

En primer lugar, el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (**SENATI**) fue creado mediante ley en 1961,¹³ canalizando sus esfuerzos en la formación y capacitación profesional del nivel técnico operativo. Desde el inicio de su vida institucional, realizó las actividades de capacitación dentro de las empresas y, posteriormente ha establecido programas de formación y capacitación profesional en ocupaciones del nivel técnico medio y técnico superior. Actualmente, el SENATI organiza programas de formación profesional en 67 carreras (50 del nivel técnico operativo, 13 del nivel técnico medio y 4 de nivel técnico superior), lo que se suma a los varios programas de capacitación para trabajadores de empresas industriales de todo tamaño y para trabajadores independientes. Del mismo modo, presenta una gran cobertura geográfica en todo el territorio nacional, contando con centros especializados en cuarenta y una localidades del país, así como con unidades móviles y técnicas de capacitación multimedial. Reflejando la importancia de sus actividades, en el año 2000, el SENATI tuvo 67.661 participantes en sus Programas de Formación Profesional y 102.935 en sus Programas de Capacitación.

En el 2000, el SENATI se ha convertido en la primera institución educativa peruana que recibe la Certificación de su Sistema de Calidad según las Normas ISO 9001. Sobre la metodología de enseñanza, con el objetivo de facilitar la inserción laboral de sus alumnos, se enfatiza el “aprender haciendo” en el ámbito de las situaciones reales asociadas a la producción. En este contexto, la formación en ocupaciones técnicas operativas se realiza mayormente con el “Sistema Dual SENATI/Empresa”, que se caracteriza por alternar actividades en Centros de Formación con el aprendizaje práctico dentro de la empresa. Cada año, cerca de 8.000 empresas participan de estas actividades de Aprendizaje Dual, coordinado por el SENATI.

El segundo de los servicios de formación especializados por sector productivo mencionado es el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (**SENCICO**), que fue fundado en 1975¹⁴ para promover la formación y capacitación profesional para la mano de obra del sector. Los cursos impartidos por SENCICO se pueden dividir en tres grupos: los de perfeccionamiento y especialización, los de calificación ocupacional y los de formación técnica. Existen también cursos de especialidades como instalaciones eléctricas, reparaciones e instalaciones sanitarias. En SENCICO, la oferta de carreras profesionales se encuentra distribuida en seis centros a nivel nacional: Lima, Arequipa, Cusco, Piura, Chiclayo y Trujillo. Todos los años más de 70.000 alumnos se benefician de las actividades educativas desarrolladas por SENCICO, de los cuales un 40%

¹³ Desde su ley de creación en 1961, el SENATI fue definido como una persona jurídica de derecho público, con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica, y con patrimonio propio, a fin de que pudiera tener la flexibilidad que exige la dinámica del desarrollo industrial. La Reglamentación actual se encuentra establecida en la ley 26.272.

¹⁴ SENCICO fue creado por Decreto Ley N°21.067 del 7 de enero de 1975.

realiza actividades de extensión y los demás se distribuyen entre los niveles operativo (39%), técnico (13%) y profesional (8%).

El tercer Servicio Sectorial mencionado es el Instituto Nacional de Investigación y Capacitación de Telecomunicaciones (**INICTEL**), creado en 1973¹⁵ y que se encuentra especializado en el área de Telecomunicaciones. Este instituto tiene un papel fundamental en el conjunto del sistema de formación, pues brinda calificación a profesionales en un sector clave, con tecnología de punta. De este modo, los logros respecto a la calificación adquirida en sus actividades educativas tienen amplias repercusiones, permitiendo el incremento del nivel tecnológico del propio sector de telecomunicaciones, además de contribuir para aumentar la productividad en diversos otros sectores de actividad económica. En el área responsable por las actividades formativas se pueden identificar tres programas: Telecomunicaciones, Informática y Gestión y Radiodifusión, completando una oferta formativa diversificada para distintas áreas de interés y necesidades de calificación. Asimismo, se destacan las tres carreras profesionales que son ofrecidas por el Instituto de Educación Superior de Telecomunicaciones y Telemática (**ESUTEL**): Profesional en Ingeniería de Telecomunicaciones, Profesional en Ingeniería Telemática y Profesional Técnico en Producción de Programas de Televisión. Las dos primeras se imparten en 8 ciclos académicos y la tercera tiene una duración de 6 ciclos. En conjunto, durante el año 2000, fueron beneficiados 2.345 alumnos, que participaron de 554 cursos, con un total de 26.306 horas impartidas.

Por su parte, el Servicio Sectorial cuya misión está orientada a la formación, capacitación y perfeccionamiento del personal que participa en el desarrollo de la actividad turística es el Centro de Formación en Turismo¹⁶ (**CENFOTUR**). Esta institución, con sede central en Lima y centros en Cusco y Huaraz, ofrece las carreras profesionales de Administración Turística, Administración Hotelera y Guía Oficial de Turismo. Del mismo modo, en el marco de la cooperación internacional, existe una serie de programas de formación que duran 400 horas, como Cocina, panadería y pastelería; Restaurante/bar; Alojamientos y pisos; *Counter* en agencias de viaje; y, Guiado Turístico. En esta institución se imparten también Cursos de Capacitación Ocupacional, con 60 horas de duración en Tecnología de Cocina, Tecnología de Restaurante y Tecnología de Bar. De este modo, la plana docente de CENFOTUR está distribuida en siete áreas: Hostelería; Turismo; Guías oficiales de turismo; Cursos ocupacionales en Lima y en Provincias; Programas de “Técnicas de atención al cliente” y de “Gestión y calidad de la empresa turística”; y en la especialidad de *Counter* profesional. De este modo, en 2001, contaba con cerca de 150 profesores que formaron un total de 6.000 participantes.

¹⁵ INICTEL fue creado mediante Decreto Ley N°19.020 del 9 de noviembre de 1971, iniciando sus actividades en 1973.

¹⁶ CENFOTUR fue creado por Decreto Ley N°22.151 del 3 de mayo de 1978.

2.3. La inversión en “capital humano”

Una vez analizados el marco legal de la formación profesional en el Perú y las tendencias vinculadas a los indicadores de las principales instituciones involucradas, es necesario señalar la realidad de la inversión en “capital humano” en el ámbito productivo en el Perú. Para ello, se analizan a continuación las principales conclusiones que se han podido obtener con la **Encuesta de Desarrollo de Recursos Humanos en Empresas Privadas de Lima Metropolitana (EDRE)**, llevada a cabo en 2001 por la Subdirección de Formación Profesional del MTPE. Se partió de un universo inicial de empresas que presentaron en Lima Metropolitana sus planillas de pago con la correspondiente hoja de resumen de planilla, correspondientes al mes de junio de 2000. En este marco, la EDRE fue aplicada en 782 empresas privadas de 10 y más trabajadores en Lima Metropolitana, de las cuales el 32.7% era de entre 10 y 49 trabajadores; el 28.8% entre 50 y 99; y el 38.5% de 100 y más. Asimismo, se ha estratificado la muestra en nueve sectores: Industria Manufacturera (38.9%), Enseñanza (14.2%), Turismo (13.6%), Servicios a la población y a las empresas (9.3%), Construcción (7.3%), Salud (5.5%), Establecimientos Financieros (4.0%), Minería (3.7%), y Seguros y Bienes Inmuebles (3.6%).

Los resultados resaltan, en primer lugar, que la probabilidad de que las empresas desarrollen programas de capacitación, aumenta con su tamaño y con la presencia de capital extranjero. Como se nota en el Cuadro I.2.5, la incidencia de estos programas es más significativa entre las empresas del área de Enseñanza (80.6%) y de Establecimientos Financieros (80.5%). El liderazgo de las empresas con capital extranjero en el desarrollo de actividades formativas es particularmente relevante en la Minería, en la Industria manufacturera y en el Turismo.

Cuadro N° I.2.5.

LIMA METROPOLITANA: PROPORCIÓN DE EMPRESAS QUE DESARROLLAN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN POR RAMAS DE ACTIVIDAD SEGÚN TAMAÑO Y ORIGEN DE CAPITAL, 2001 (porcentajes)

Rama de actividad	Total	Tamaño			Origen de Capital	
		10 - 49	50 - 99	100 y más	Nacional	Extranjero o Mixto
Total	42,8	35,7	64,1	75,0	40,8	64,6
Industria Manufacturera	35,4	27,7	55,9	70,5	33,0	64,8
Turismo	30,0	25,7	44,8	63,4	26,5	54,5
Estab. Financieros	80,5	69,4	77,8	100,0	78,6	83,9
Seguros Bs. Inmuebles	59,4	50,5	80,0	91,3	50,5	76,6
Enseñanza	80,6	76,9	87,2	92,9	80,3	(a)
Minería	60,3	56,8	70,0	100,0	54,3	95,8
Construcción	34,7	25,9	72,9	54,1	34,3	(a)
Salud	42,4	35,7	62,5	68,0	45,1	38,7
Servicios a la Población a las EE.	41,5	34,8	67,6	80,4	40,3	(a)

Fuente: MTPS/DNEFP, Encuesta de Desarrollo de los Recursos Humanos.

Nota: (a) Número de casos muy reducido.

Asimismo, es importante considerar el horario y el tipo de local utilizado en este tipo de actividades. En este sentido, como se aprecia en el Cuadro I.2.6, el 41.7% se realiza fuera de horas de trabajo, lo que es particularmente relevante entre las empresas del área de Enseñanza y de Seguros y bienes inmuebles. Respecto al local donde se desarrollan estas actividades, en la mayoría de los casos se turnan entre clases impartidas dentro de la empresa, lo que es más visible en el caso de la Minería (57.3%) y Enseñanza (52.0%). Entre los sectores que más recurren a cursos fuera de la empresa, se destacan los vinculados a los sectores de Seguros y bienes inmuebles (50.7%), y de Establecimientos financieros (46.8%).

Cuadro N° I.2.6.

LIMA METROPOLITANA: HORA Y LUGAR DONDE SE IMPARTE LA CAPACITACIÓN POR RAMAS DE ACTIVIDAD, 2001 (porcentajes)

Rama de actividad	Total	Horario utilizado			Lugar		
		En horas de trabajo	Fuera de horas de	Ambos	Dentro de la empresa	Fuera de la empresa	Ambos
Total	100,0	26,4	41,7	31,9	20,0	36,9	43,1
Industria Manufacturera	100,0	23,5	46,9	29,6	18,6	43,5	37,9
Turismo	100,0	46,6	23,7	29,7	20,2	45,5	34,3
Estab. Financieros	100,0	18,2	33,3	48,5	8,0	46,8	45,2
Seguros Bs. Inmuebles	100,0	11,5	50,0	38,5	13,1	50,7	36,2
Enseñanza	100,0	21,3	52,3	26,4	26,4	21,6	52,0
Minería	100,0	13,6	24,7	61,7	23,2	19,5	57,3
Construcción	100,0	30,5	45,3	24,2	19,5	39,1	41,4
Salud	100,0	34,3	12,3	53,4	21,7	34,8	43,5
Servicios a la Población a las EE.	100,0	33,0	33,9	33,1	15,7	36,2	48,1

Fuente: MTPS/DNEFP, Encuesta de Desarrollo de los Recursos Humanos.

La EDRE también permitió observar el comportamiento de las empresas respecto al tipo de personal beneficiado por las actividades formativas, como se nota en el Cuadro I.2.7. En su gran mayoría, los Programas de capacitación se dirigieron al personal administrativo (73.4%) y de producción (68.2%). Pero también existen sectores que por sus características dedican un importante esfuerzo a la capacitación de sus trabajadores, como en la Minería (78.0%) y en Establecimientos Financieros (64.3%), o a la especialización de la Alta dirección, como en la Construcción (58.8%) y en Salud (52.8%). También es relevante la inversión en capital humano de las empresas vinculadas al Turismo en el suministro de Servicios (46.5%), y en las áreas de Ventas y *Marketing* (46.1%). Se debe observar que el número de personas beneficiadas por estos programas no es alto, involucrando un promedio de 2.7 personas, aunque esta incidencia crece en el caso de los sectores de Salud (3.6) y Minería (3.4).

Cuadro N° I.2.7.

LIMA METROPOLITANA: PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN POR RAMA DE ACTIVIDAD SEGÚN PERSONAL AL QUE SE DIRIGIÓ, 2001 (porcentajes)

Rama de actividad	Promedio	Personal al que se dirigió					
		Alta dirección	Funcionario	P. Producción	P. Administrativo	P. Servicios	P. Ventas Marketing
Total	2,7	36,7	39,8	68,2	73,4	20,1	27,4
Industria Manufacturera	2,6	29,1	31,5	77,7	70,7	9,6	37,1
Turismo	2,9	35,2	37,2	60,1	67,8	46,5	46,1
Estab. Financieros	3,2	50,0	64,3	34,3	91,4	34,3	42,9
Seguros Bs. Inmuebles	3,1	52,4	54,9	54,9	78,0	29,3	40,2
Enseñanza	2,4	32,0	41,6	62,8	68,6	21,1	12,6
Minería	3,4	52,7	78,0	74,7	80,2	35,2	15,4
Construcción	2,3	58,8	38,2	60,3	64,1	4,6	4,6
Salud	3,6	52,8	39,4	76,4	100,0	36,1	27,8
Servicios a la Población a las EE.	2,6	44,2	33,5	68,7	88,0	15,9	12,9

Fuente: MTPS/DNEFP, Encuesta de Desarrollo de los Recursos Humanos.

El hecho de que los Programas de capacitación presentan una pequeña cobertura, refleja las moderadas sumas que se dedican a estas actividades, siendo el promedio general entre estas empresas formalizadas de S/. 77.113 por empresa (ver Cuadro I.2.8). Este monto crece conforme aumenta el número de trabaja-

Cuadro N° I.2.8.

LIMA METROPOLITANA: PROMEDIO DE INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN, POR RAMA DE ACTIVIDAD, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA, 2001 (en Soles y porcentajes)

Rama de actividad	Total	Tamaño			Empresas con aporte monetario del trabajador la capacitación
		10 - 49	50 - 99	100 y más	
Total	77.113	36.663	45.980	230.347	
Industria Manufacturera	98.363	73.413	59.612	187.466	15,3%
Turismo	32.667	5.053	29.607	150.738	9,6%
Estab. Financieros	250.003	22.642	88.728	558.956	8,6%
Seguros Bs. Inmuebles	47.888	11.730	27.045	146.164	20,7%
Enseñanza	69.458	10.256	24.767	385.560	29,2%
Minería	135.709	107.720	141.773	160.993	0,0%
Construcción	39.094	16.121	20.215	36.672	7,6%
Salud	20.749	13.250	28.146	131.888	20,5%
Servicios a la Población a las EE.	39.094	8.686	70.040		9,4%
% Empresas con aporte del trabajador	16%	15%	19%	19%	

Fuente: MTPS/DNEFP, Encuesta de Desarrollo de los Recursos Humanos.

dores, presentando las grandes empresas cerca de tres veces el promedio del conjunto (S/. 230.347). Entre los sectores, se destacan las grandes empresas de los sectores de Establecimientos financieros (558.956 soles), de Enseñanza (385.663 soles) y de Minería (365.560 soles). El financiamiento de las actividades de capacitación en su mayoría se encuentra cubierto por la propia empresa, en la medida que en la participación de empresas donde los trabajadores aportan a la capacitación, solo cubren el 16.3% del total. En relación a los sectores, aquellos donde la participación de empresas con aporte de los propios trabajadores es más significativo, se observa en el sector de Enseñanza (29.2%), de Seguros y bienes inmuebles (20.7%), y Salud (20.5%).

2.4. La eficacia de la inversión

Una vez que se han analizado los principales rasgos de la realidad formativa en el Perú, es importante señalar la eficacia de esta inversión en términos de la **adecuación ocupacional** lograda por los egresados de las actividades educativas formales que permiten obtener grados académicos y de cursos de capacitación afines con su ocupación. El MTPE dio a conocer en el año 2000 un estudio realizado a partir de la Encuesta Nacional de Hogares, donde se hacía una comparación entre el nivel de estudios de la PEA ocupada, que es uno de los factores de los cuales dependen las expectativas de condiciones de inserción laboral, y el nivel de responsabilidades de la ocupación en la cual se desempeñan los trabajadores.¹⁷ En este sentido, por un lado, se han agrupado en cuatro niveles educativos según los grados académicos adquiridos y el nivel de ingresos que perciben; y por otro lado, se han organizado las ocupaciones según cinco conjuntos a partir del tipo de actividades realizadas, el nivel de responsabilidad involucrado, el grado de autoridad y los niveles de subordinación, la posición dentro de la empresa, y el grado de formación profesional o tecnológica requerida. De este modo, un trabajador se encuentra adecuadamente utilizado en el caso de que sean compatibles ambas variables: nivel de formación adquirido y requerido.¹⁸ Es importante señalar que los que tienen formación universitaria completa no pueden encontrarse sobreutilizados, pues ya han logrado un alto nivel académico, mientras los que se encuentran entre los que presentan hasta secundaria incompleta, no pueden estar subutilizados, pues tienen baja calificación y escasas expectativas de encontrar un puesto de trabajo con mayores niveles de responsabilidad.

¹⁷ MTPE: Estimación de la compatibilidad entre educación adquirida y ocupación ejercida por los trabajadores. *Boletín de Economía Laboral*, Año 5, N° 17, julio de 2000-c. Los datos ampliados de este estudio se encuentran en MTPE, op.cit., 2000-b.

¹⁸ No se cuenta, para la elaboración de este indicador, con el análisis de la calidad de la educación, aunque es un factor determinante para estimar las probabilidades de que un trabajador se encuentre en una de las situaciones de inadecuación ocupacional descritas.

Los datos de este estudio permiten revisar las principales tendencias respecto al comportamiento en la última década en Lima Metropolitana. Así, como se nota en el Cuadro I.2.9, entre 1990 y 1999, la subutilización de la PEA ocupada en Lima Metropolitana subió del 18.6% del total de ocupados al 28.8%. Aunque el nivel Superior no universitaria completa y Superior universitaria incompleta presenta la mayor subutilización (superior al 50%), el aumento del promedio total se debió principalmente a la PEA ocupada con Superior completa (15.5 puntos más) y Secundaria completa y superior no universitaria incompleta (9.5 puntos más). Por otro lado, durante la pasada década ha disminuido la participación de aquellos trabajadores que se encuentran sobreutilizados del 7.7% al 5.7%, y de los adecuadamente utilizados que bajaron del 73.7% del total al 65.5%.

Cuadro N° I.2.9.

**LIMA METROPOLITANA: PEA OCUPADA POR NIVEL DE EDUCACIÓN
SEGÚN NIVEL EDUCATIVO Y NIVEL DE CAPACITACIÓN, 1990-1999
(porcentajes)**

Nivel Educativo	Sobreutilizados	Adecuadamente Utilizados	Subutilizados
1990			
Hasta secundaria incompleta	2.6	97.4	-
Sec.comp.y sup.no univ.incompl.	12.2	65.3	22.6
Sup.no univ.com.y sup.univ.inc.	19.1	21.6	59.3
Superior completa	-	68.3	31.7
Total	7.7	73.7	18.6
1999			
Hasta secundaria incompleta	3.0	97.0	-
Sec.comp.y sup.no univ.incompl.	10.6	57.4	32.1
Sup.no univ.com.y sup.univ.inc.	5.0	39.0	56.0
Superior completa	-	52.8	47.2
Total	5.7	65.5	28.8

Fuente: Convenio MTPS/INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre 1999.

Para medir la **eficacia de los cursos de capacitación** que complementan la formación académica básica se ha buscado estimar la situación de la adecuación ocupacional entre aquellos trabajadores que han asistido a estos cursos. Para ello, se ha dividido la capacitación entre aquella que presenta cursos afines con la ocupación que se desempeña y aquella que no tiene tal consonancia. En el Cuadro I.2.9 se considera esta comparación para el Perú Urbano en 1999 y se puede apreciar que el nivel de subutilización disminuye considerablemente en el caso de los trabajadores que manifiestan haber seguido un curso afín con su ocupación. Esta situación es similar para todos los niveles educativos, aunque es más intensa en el caso de aquellos ocupados con Superior no universitaria completa o universitaria incompleta, ámbito en el cual disminuye el nivel de subutilización desde el 55.9% en promedio, al 32.3% en los casos que se sigan cursos afines en las áreas donde se desempeñan profesionalmente.

Cuadro N° I.2.9.
PERÚ URBANO: PEA OCUPADA POR GRADO DE ADECUACIÓN SEGÚN
NIVEL EDUCATIVO Y TIPO DE CAPACITACIÓN (1999)

Nivel Educativo	Sobreutilizados	Adecuadamente Utilizados	Subutilizados	Total
Total	5.3	70.5	24.1	100.0
Con curso afín	9.9	69.5	20.6	100.0
Con curso no afín	8.3	58.4	33.3	100.0
Sin curso	3.0	76.9	20.1	100.0
Hasta secundaria incompleta	2.2	97.8	-	100.0
Con curso afín	3.1	96.9	-	100.0
Con curso no afín	4.8	95.2	-	100.0
Sin curso	1.7	98.3	-	100.0
Secundaria comp.y sup.no univ. incomp.	10.8	59.2	30.1	100.0
Con curso afín	28.1	71.6	0.3	100.0
Con curso no afín	12.9	57.2	29.9	100.0
Sin curso	5.9	58.6	35.5	100.0
Sup.no univ.comp.o sup.univ.incomp.	5.1	39.0	55.9	100.0
Con curso afín	5.3	62.4	32.3	100.0
Con curso no afín	5.7	34.4	59.9	100.0
Sin curso	4.3	32.6	63.1	100.0
Superior universitaria completa	-	53.5	46.5	100.0
Con curso afín	-	65.4	34.6	100.0
Con curso no afín	-	45.1	54.9	100.0
Sin curso	-	51.3	48.7	100.0

Fuente: Convenio MTPE/INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre 1999. Elaboración: MTPE, 2000-b.

Como se ha señalado anteriormente, el subempleo se mide a nivel internacional considerando las horas trabajadas y el nivel de ingresos promedio, pero como se nota con el estudio sobre la adecuación ocupacional, se puede complementar esta perspectiva con el análisis de la subutilización ocupacional. Así, el haber logrado un nivel académico más elevado supone generar expectativas respecto a las condiciones de trabajo que se desempeña, lo que puede ser percibido como una situación de subempleo. De este modo, para el año 1999, en el Perú Urbano se tenía un nivel de subempleo por horas del 15% del total de la PEA ocupada y del 33% de subempleo por ingresos (MTPE, 2000-b). En este nivel, se encuentran aquellos que a pesar de estar adecuadamente empleados según estos criterios, se encuentran en situación de subutilización, que representan el 12% del total. Desde esta perspectiva, en conjunto se tiene que el 60% de los trabajadores del Perú Urbano se encontraba en 1999 en situación de subempleo (por horas, por ingresos o subutilizados), aunque si cuentan con un curso de capacitación afín con la ocupación que ejerce, este nivel se reduce.

3. Las tendencias en el ámbito de las relaciones laborales

El último cuarto de siglo encuentra a las relaciones laborales peruanas inscritas en un *fordismo periférico*,¹⁹ surgido en medio de un diseño político, económico y social excluyente y autoritario. En este marco, van a ser testigo de un proceso de significativa reducción de la tutela estatal y colectiva de los intereses de los trabajadores, como parte de las políticas de ajuste inspiradas en el Consenso de Washington (desregulación de las relaciones individuales de trabajo y debilitamiento de la acción sindical), que llevarán a una acentuada individualización de las relaciones laborales, con sus consecuentes predominio empresarial (falta de contrapesos) y falta de cohesión social.

Los años setenta marcan la consolidación de un modelo de relaciones laborales de carácter tutelar, en lo que hace a los derechos individuales, y restrictivo y reglamentarista, en lo que se refiere a los derechos colectivos (como suele suceder con las formas autoritarias de gobierno). En la primera mitad de esta década, el mundo laboral tuvo un acentuado protagonismo, puesto que bajo la consigna política de una “sociedad de participación plena”, el gobierno del general Velasco Alvarado impulsó las empresas de propiedad social, estableció acentuadas formas de participación de los trabajadores en la propiedad, gestión y utilidades de las empresas, instituyó la estabilidad laboral absoluta tras tres meses de período de prueba, impuso restricciones a la contratación temporal y a tiempo parcial, etc., lo que vino acompañado de una ebullición laboral, tanto a nivel sindical, como en el campo de las entidades de representación en la empresa (comunidades laborales). En el ámbito colectivo, se mantuvo la regulación preexistente en los ámbitos de sindicación y huelga, completándose con un diseño de la negociación colectiva que conducía a un arbitraje obligatorio del Ministerio de Trabajo, si es que las partes no llegaban a un acuerdo en el trato directo o en la conciliación.

Si bien las instituciones más protectoras se comenzaron a desmontar en la segunda mitad de esta década, el componente tuitivo en lo individual seguía siendo notorio, a la par que los rasgos reglamentaristas y restrictivos en materia colectiva, se mantuvieron. Este modelo se ve cuestionado a partir de fines de los setenta, tanto en el plano jurídico, por la instauración de un nuevo marco constitucional, cuanto en el plano económico, por la crisis del fordismo y la irrupción de la flexibilidad laboral.

En el plano **jurídico**, en 1979 se había aprobado una nueva constitución, que entraría en vigencia plena en 1980 con el retorno a la democracia. Esta Constitu-

¹⁹ Una configuración económica cuyas principales características, en lo que a nuestro interés actual concierne, se expresaban en: la predominancia de actividades primario extractivas de baja productividad, la presencia de un sector industrial pequeño y atrasado tecnológicamente, la existencia de un sector público considerablemente grande, y la emergencia, cada vez con mayor fuerza, de un pujante sector informal.

ción se adscribía explícitamente al modelo de Estado Social de Derecho, lo que en el campo laboral se expresaba en la consagración de un modelo democrático de relaciones laborales, a partir del reconocimiento de un significativo y detallado elenco de derechos individuales (entre los que destacaba el de no ser despedidos sin que exista causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada), de la consagración amplia y detallada de la autonomía colectiva en todas sus manifestaciones, y de la imposición al Estado de una intervención de fomento y garantía de los derechos laborales, en general. Además, se otorgaba jerarquía constitucional a los Tratados sobre Derechos Humanos Fundamentales, lo que tenía una especial trascendencia respecto de los Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT.

El nuevo marco constitucional venía a coronar la evolución legislativa, en el plano individual; en cambio, en el plano colectivo, resultaba incompatible con la legislación preconstitucional intervencionista y restrictiva, generándose un doble estándar normativo (constitucional e infraconstitucional) que hacía insoslayable una profunda reforma de la regulación de las relaciones colectivas de trabajo, con la finalidad de fomentar y garantizar el surgimiento y la actuación eficaz de los sujetos colectivos, generándoles un espacio de encuentro en el que a la par que reconocían sus intereses contrapuestos y comunes, debía conducir a la construcción de un tejido social consolidado y complejo en el que cada grupo social y cada integrante de ellos tenía un papel y un reconocimiento.

En el plano **económico** también se planteaban exigencias de reforma: la crisis del *fordismo* y la difusión de las nuevas tecnologías que dieron lugar al *modelo toyotista* y sus bases de especialización flexible, significaron la crisis de las regulaciones generales y rígidas, y pusieron en el primer plano la necesidad de regulaciones diversificadas y adaptables, versátiles y flexibles, coherentes con el incremento de productividad necesario para ser competitivos.

Aparece en el escenario así como *prima donna* la flexibilidad laboral, que en sus múltiples definiciones (serias) tiene como elemento común la versatilidad para adecuarse rápidamente a nuevos contextos. Y en este terreno, si algo caracteriza al Derecho del Trabajo frente a las otras ramas del ordenamiento jurídico, es que cuenta con una fuente normativa dispersa y consensual, una de cuyas ventajas claras frente a la otra fuente (la legal), es que su cercanía al objeto de regulación y su origen consensual la hace producir normas que responden a las variadas circunstancias por las que atraviesan las numerosísimas unidades productivas.

Había, por tanto, razones jurídicas y económicas que planteaban la necesidad de una reforma legislativa de las relaciones laborales y las dos apuntaban en la misma dirección: favorecer el surgimiento de las organizaciones sindicales y fortalecer su actuación, utilizando el camino de la negociación colectiva para la adecuación del estatuto normativo de cada unidad productiva a sus cambiantes

posibilidades y contextos.²⁰ En otras palabras: caminar hacia el modelo de flexibilización laboral negociada que es el que correspondía a las coordenadas antes señaladas y que además, es el que mejores resultados ha dado en el mundo, puesto que no ha quebrado los equilibrios sociales convirtiendo la supuesta adaptación en una mera transferencia de recursos del sector trabajador al empleador, con el objeto de fomentar una inversión que en la realidad no se ha materializado.

Sin embargo, no fue este el camino seguido por el legislador peruano. En nuestro país, en el marco de la implantación de políticas neoliberales de ajuste, se optó por una desregulación de las relaciones laborales, es decir, por *una flexibilización unilateral, impuesta por el Estado o por el empleador, disminuyendo o eliminando beneficios laborales, sin la concurrencia real de la voluntad de los trabajadores y con contrapartida o sin contrapartida determinada y exigible*.²¹ Con ello se buscó y se consiguió un retroceso en el campo de la función compensadora de la legislación laboral y de la tutela colectiva, de manera que se amplió el margen decisorio a nivel individual, lo que no viene a ser sino un incremento sustancial del campo regulatorio de la voluntad del empleador.

A continuación se analizan los principales rasgos de este proceso, tanto en la esfera individual como en la colectiva. En este contexto, en 1991, a nivel de los **derechos individuales**, con la promulgación del Decreto Legislativo N°728, denominado Ley de Fomento del Empleo, se producen los siguientes cambios:

- a. En el ámbito de la estabilidad laboral de entrada, se incrementaron a diez las modalidades contractuales a plazo fijo, rompiendo, además, con el principio de causalidad de la contratación temporal al permitirse el recurso a ésta, incluso para prestar servicios permanentes o principales. Además de ello, se incrementaron los plazos para estos contratos y el requisito de aprobación previa por el Ministerio de Trabajo se convierte en automática a la presentación de los mismos.
- b. En el ámbito de la estabilidad laboral de salida, se terminó con la estabilidad laboral absoluta (que acarreaba reposición, en caso de despido injustificado) para los trabajadores ingresados a partir de tal fecha, generando su despido injustificado el derecho único al pago de una indemnización. Asimismo, se regula un mayor número de causales de despido y se amplía y facilita el cese colectivo. Finalmente, se establece un plazo de caducidad para demandar, no sólo la reposición, sino también la indemnización.
- c. En el ámbito de la flexibilidad interna, se instituyen los criterios de productividad y competitividad en la determinación de las jornadas de trabajo y descansos.

²⁰ Un detallado enfoque en este sentido puede verse en Neves Mujica, Javier, "Balance de la reforma laboral", *Boletín de Cooperación*, Desco, Lima, julio 1999.

²¹ Ermida Uriarte, Oscar, *La flexibilidad*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2001, p. 19.

-
- d. Se deslaboraliza a los contratos de formación juvenil y prácticas preprofesionales.
 - e. Se permite el recurso a la intermediación laboral incluso para labores permanentes, hasta un 20% de la plantilla de la empresa y se abre esta triangulación a las cooperativas de trabajadores.

Luego, entre los años 1995 y 1996, se acentúan los rasgos desprotectores de la regulación individual, siendo sus principales expresiones:

- a. En el ámbito de la estabilidad de entrada, se incrementan los plazos de los contratos temporales y se disminuye la indemnización por terminación anticipada.
- b. En el ámbito de la estabilidad de salida, se termina finalmente con la estabilidad laboral absoluta, generalizando la indemnización como única reparación por el despido injustificado, tras la modificación constitucional de 1993, en la que sólo se habla de una protección contra este tipo de extinción de la relación laboral. Asimismo, se elimina el tope del 10% de trabajadores en período de prueba. También, se señala que son excluyentes las acciones de nulidad e indemnización por despido y se elimina la posibilidad de suspender el despido y de pagar la asignación provisional durante el proceso judicial, limitando el pago de devengados al supuesto de despido nulo. Finalmente, en el ámbito del cese colectivo se facilita el procedimiento y se agrega como causal de cese colectivo la reestructuración patrimonial de la empresa.
- c. En el ámbito de la flexibilidad interna, se incrementan los conceptos carentes de naturaleza salarial y se amplían las facultades del empleador en la modificación de las condiciones de trabajo (jornadas y horarios de trabajo, turnos, movilidad funcional y geográfica, etc.).
- d. Se incrementa la edad de los jóvenes que pueden ser contratados bajo la modalidad de formación laboral, se amplía este régimen a los jóvenes que siguen estudios superiores y se duplica el porcentaje máximo que puede tener una empresa bajo esta modalidad.
- e. Se incrementa significativamente el porcentaje de trabajadores a que puede recurrirse a través de la intermediación laboral: de 20% a 50%.
- f. Se elimina la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.
- g. Se modifica la regla de prescripción señalando que este instituto opera a los tres años desde que el beneficio se hizo exigible.

Finalmente, una vez terminado el régimen de Fujimori, se han producido algunos cambios en la legislación laboral, en los siguientes ámbitos:

- a. En el ámbito de la estabilidad de salida, el Tribunal Constitucional ha declarado la invalidez del despido sin alegar causa alguna, declarando la inconstitucionalidad del artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que consagraba el despido *ad nutum*.

-
- b. En el ámbito de la flexibilidad interna, se ha establecido un cierto control de las facultades del empleador en materia de horario y jornada de trabajo.
 - c. En el ámbito de la formación juvenil, se ha reducido la duración del convenio a un año (por empresa), la edad a 21 años, y el porcentaje máximo a 10%.
 - d. En el ámbito de la intermediación laboral, se ha sustituido íntegramente la regulación preexistente, con cambios de fondo en lo que hace a su limitación a labores temporales, a la reducción del porcentaje máximo a un 20% de la plantilla y a un mayor control administrativo de las entidades que se dedican a estos servicios. Sin embargo, se ha excluido de esta regulación a las formas de tercerización, con lo que muchas actividades se han descentralizado para no quedar sujetas a la nueva normativa.
 - e. Se ha aprobado una nueva regulación en materia de inspección de trabajo, con el fin de potenciar los fines de esta importante actividad.

En el campo de las **relaciones colectivas**, en 1992 (tres meses después del golpe del 5 de abril), se promulgó el Decreto Ley 25.593, que mereció dieciséis observaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, las que fueron parcialmente levantadas recién a comienzos de enero del 2003. Las características generales de la regulación originaria son las siguientes:

- a. Es una regulación heterónoma, que no fue negociada con los actores del sistema de relaciones laborales, y que se desmarca de la tendencia latinoamericana hacia el impulso de la autonomía colectiva (Uruguay, Brasil, Venezuela, República Dominicana y Paraguay), siendo, más bien, una de las expresiones más acabadas del modelo tradicional latinoamericano de regulación de las relaciones colectivas de trabajo, ratificando sus rasgos autoritario reglamentarista (al detalle) y restrictivo.
- b. Es una regulación que por primera vez trató sistemáticamente los tres institutos principales que conforman la autonomía colectiva, por lo que supera la dispersión normativa existente. La coherencia de la regulación de los tres institutos no sólo trasunta una disciplina más homogénea, sino que se expresa en la misma visión restrictiva y controladora que la informa.
- c. Se impone un *modelo descentralizado* de relaciones laborales, en el que lo sindical gira alrededor de la empresa. Se fulmina a la negociación de rama de actividad, al obligar que las partes revisen el nivel negocial sectorial en los 30 días siguientes a su promulgación, a sabiendas que los empresarios habían manifestado su voluntad de salir de este ámbito. En conjunto, se favorece abiertamente la sindicación en este ámbito, lo mismo que la negociación colectiva y la huelga, concentrando la conflictividad laboral en la sede empresarial.
- d. En el ámbito de la sindicación, se predetermina una estructura sindical (cuatro tipos) siendo posible realmente sólo el sindicato de empresa. Se imponen requisitos excesivos para constituir o afiliarse a sindicatos o ser dirigentes

(número de cien afiliados para cualquier sindicato supraempresarial, superación del período de prueba o antigüedad superior a un año en la empresa, respectivamente). Se establece una disfuncional duplicidad de personalidades jurídicas, con la sola finalidad (no confesada, por supuesto) de permitir la cancelación administrativa del registro sindical e impedir así la representación de los trabajadores en el ámbito laboral. Se consagra un fuero sindical simbólico y limitado, puesto que no existe un proceso específico ni medidas procesales eficaces cuando se viola la libertad sindical y se reduce la protección legal al despido o traslado injustificado.

- e. En materia de negociación colectiva, si bien se abandona el arbitraje obligatorio del Estado, se impone en la práctica, como ya se dijo, la negociación sólo a nivel de empresa, se establece la “caducidad” de los convenios colectivos al término de su vigencia temporal, se impide la negociación en el primer año de vida de la empresa, se establece un arbitraje caro y poco razonable, ya que obliga al árbitro a optar por la última propuesta de cada parte, que debe presentarse al momento de comenzar el arbitraje.
- f. El tratamiento del conflicto obedece a una consideración poco menos que patológica del mismo, de modo que se le brinda un espacio mínimo de expresión, configurando una regulación que se adscribe a un modelo casi *contractual*, al permitirse la huelga fundamentalmente dentro del proceso de negociación colectiva, con requisitos muy exigentes (mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o unidad) e ilegalizando todas las modalidades de huelga que no consistan en una de suspensión total de actividades, con abandono del centro de trabajo y para fines estrictamente profesionales. Se prevé una posibilidad de huelga frente a incumplimientos legales o convencionales del empleador pero solo una vez que se ha obtenido una sentencia judicial firme al respecto, lo que impide la materialización práctica de la medida de presión.

La Ley 27.912, publicada a comienzos de enero de 2003, que buscaba levantar las observaciones que formulara el Comité de Libertad Sindical de la OIT, reformó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo siendo sus principales términos los siguientes:

- a. Eliminó las prohibiciones generales respecto de la actividad política del sindicato.
- b. Eliminó el requisito de superación del período de prueba para poder afiliarse a una organización sindical.
- c. Redujo a cincuenta el número de trabajadores necesarios para constituir un sindicato supraempresarial.
- d. Eliminó la potestad administrativa de cancelar el registro sindical.
- e. Derogó la caducidad de los convenios colectivos al término de su vigencia temporal, volviendo a la histórica permanencia de lo pactado en tanto no sea modificado por un convenio colectivo posterior.

-
- f. Eliminó la potestad del Poder Ejecutivo de ordenar la reanudación de las labores, cuando se trate de una huelga que se prolongue excesivamente en el tiempo y comprometa gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia o asuma características graves.

En conclusión, se puede afirmar que el modelo garantista en lo individual que se había consagrado en la primera mitad de los años setenta, se fue desmontando paulatinamente, siendo sustituido a comienzos de los años noventa, por otro en el que, a partir de la aguda desregulación estatal, la característica principal es la individualización de las relaciones laborales, con el predominio de la voluntad empresarial que ello entraña. Esta conclusión no hace sino reforzarse si se ve lo sucedido en el terreno de las relaciones colectivas de trabajo, que ha importado una profundización de los rasgos intervencionistas y limitadores de la histórica regulación peruana en este campo, lo que, sin lugar a dudas, ha coadyuvado también a la individualización antes aludida, en la medida en que la protección colectiva ha desaparecido para una inmensa mayoría de trabajadores.

La apreciación general que se puede extraer de esta regulación resalta la valoración negativa que tiene el legislador del fenómeno sindical, que más allá de contrastar con su carácter de patrimonio jurídico de la humanidad y su reconocimiento constitucional, muestra el carácter autoritario y excluyente que lo informa. Esto se da en la medida en que se busca predefinir al sujeto social, restringir al máximo a sus titulares (directa o indirectamente, como se verá a continuación), establecer la estructura sindical, imponerle fines y prohibirle ámbitos de actuación, concederle límites a su actuación a través de una disfuncional duplicidad de personalidades jurídicas, imponer un registro manejado por el Poder Ejecutivo y que puede ser cancelado por el registrador sin ninguna intervención judicial, etc. Esta duplicidad de comportamientos, tan cara y común en América Latina respecto del incumplimiento o vulneración de la Constitución por el propio Estado, es una demostración de la ausencia de un compromiso real, de una convicción sincera acerca de la adscripción al modelo de Estado Social de Derecho previsto en la Carta Magna. Parte importante de la problemática peruana es la falta de capacidad de generar un consenso social que se exprese en la Constitución, de manera que luego todos se preocupen, en mayor o menor medida, de exigir su cumplimiento. Y ese proceso, se encuentra todavía inconcluso en el Perú.

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 de 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.²² 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

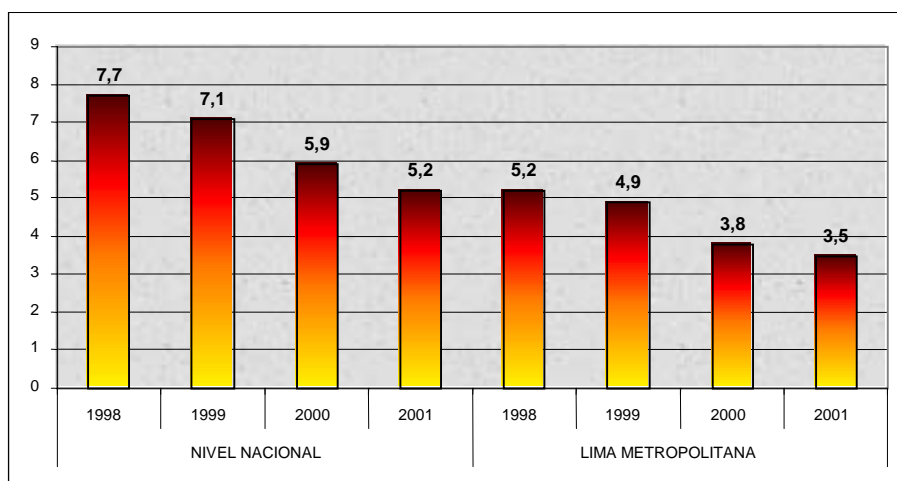
²² Que ha sido dejada de lado por la Ley 27.912.

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



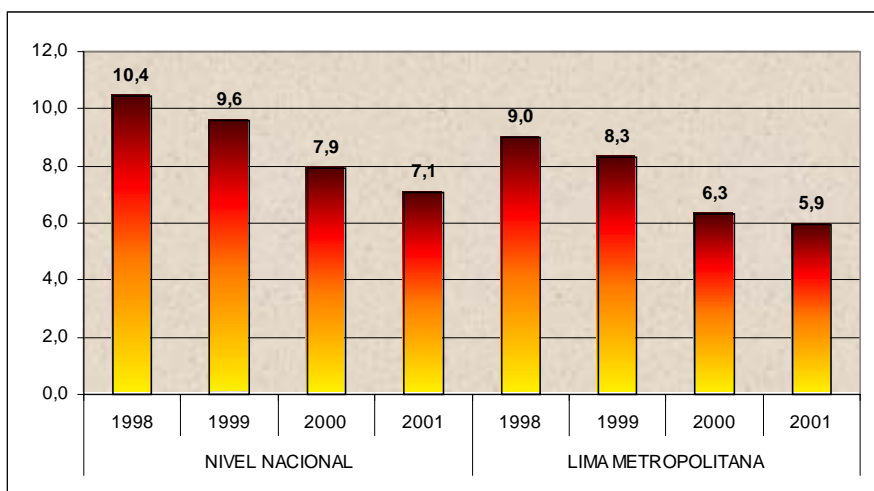
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina de Estadística e Informática, formularios de resumen de planillas.

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



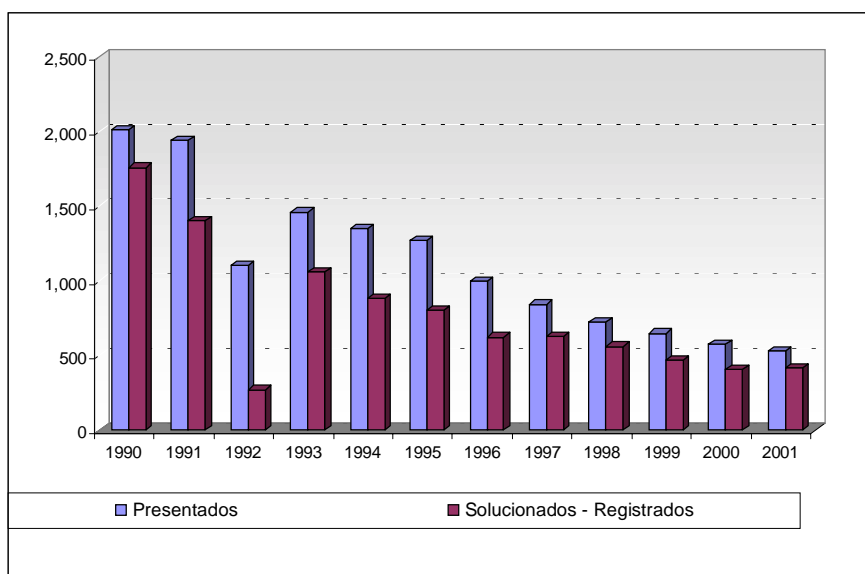
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina de Estadística e Informática, formularios de resumen de planillas.

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.

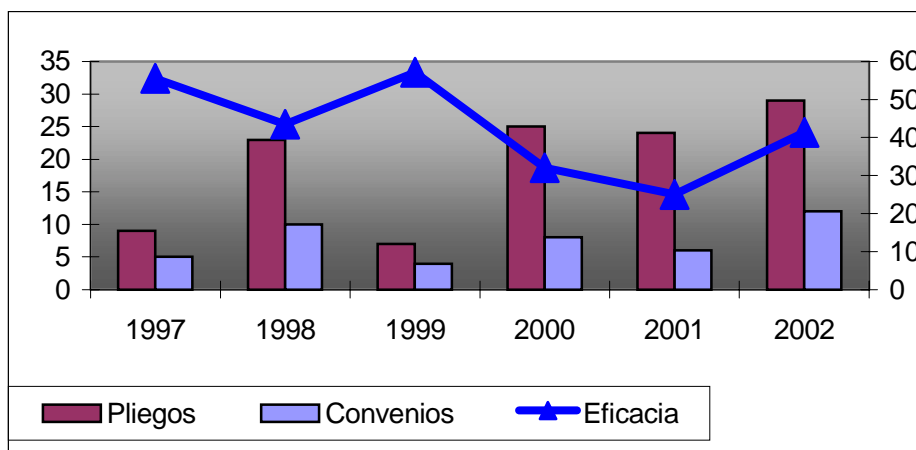
Gráfico II.2.3
NIVEL NACIONAL: PLIEGOS DE RECLAMOS PRESENTADOS
Y CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS POR AÑOS,
SEGÚN ETAPAS DE SOLUCIÓN, 1990-2001



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 periodo 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

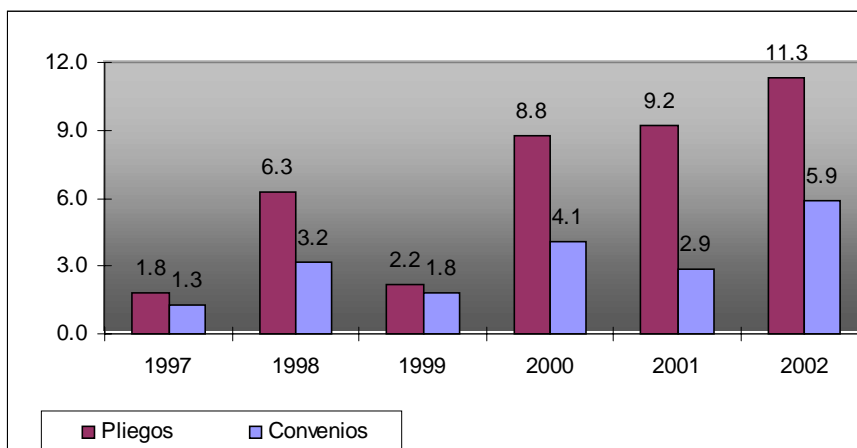


Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los expedientes de los Convenios Colectivos registrados en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección Regional de Negociación Colectiva.

De este modo, se puede decir que la estimación realizada en Rueda-Catry y Sepúlveda & Vega²³ (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.

²³ 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.²⁴

²⁴ 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, zoología, 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.

III

LOS INTENTOS DE DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: EL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (CNTPE)

1. Los productos de la Comisión de Formación Profesional durante el período de transición: diagnóstico y lineamientos de política

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) ha sido previsto en la Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en calidad de órgano consultivo, integrado por los representantes de este Ministerio, de los trabajadores, de los empleadores y de organizaciones vinculadas al sector. El CNTPE tiene por objeto la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y de protección social en función del desarrollo nacional y regional. Asimismo, es de su competencia la regulación de las remuneraciones mínimas vitales. A pesar de que el Consejo ya estaba contenido en la anterior Ley Orgánica del Ministerio, solamente a comienzos del año 2001, durante el gobierno de transición, se ha puesto en marcha y se determinaron las bases para su conformación.²⁵

Desde el sector de los trabajadores, se han llamado a las siguientes organizaciones: la Confederación General de Trabajadores del Perú –CGTP– (reconocida en 1971 y que representa 57 federaciones de alcance nacional); la Central Unitaria de Trabajadores del Perú –CUT– (reconocida en 1998 y que representa a 10 federaciones); la Central Autónoma de Trabajadores del Perú –CATP– (reconocida en 1991 y que representa a 14 federaciones); y la Confederación de Trabajadores del Perú –CTP– (reconocida en 1964 y que representa a 18 federaciones). Por su parte, el sector de empleadores se encuentra representado por: la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas –CONFIEP– (fundada en 1984 y que representa a 20 gremios empresariales); la Cámara de Comercio de Lima –CCL–

²⁵ Resoluciones Ministeriales 003-2001-TR; 041-2001-TR; 124-2001-TR.

(fundada en 1888); la Sociedad Nacional de Industrias –SNI– (fundada en 1896); y la Asociación de Pequeños y Medianos Industriales del Perú –APEMIPE– (fundada en 1974).

En el ámbito del CNTPE, han sido instaladas tres Comisiones para tratar en forma prioritaria temas de especial interés. El 17 de enero de 2001, se instalan las Comisiones de Empleo, de Trabajo y de Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo, siendo las actividades de esta última las que interesan para los fines de este estudio. Así, debemos comenzar resaltando que esta Comisión parte de la consideración de la necesidad que las políticas públicas en esta materia privilegien un modelo de diálogo y concertación social, que facilite su utilización como un instrumento eficaz de inserción laboral.

De este modo, el objetivo de la Comisión de Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo, en el marco del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social fue crear un espacio para el establecimiento del diálogo social en torno a los temas relacionados a la Formación Profesional en el Perú, buscando la concertación en torno a documentos específicos. Para lograr este objetivo, se ha realizado una serie de acciones durante dos fases: la primera que se dio durante los primeros siete meses del año 2001 y la segunda que se viene desarrollando a partir de febrero de 2002 (que se verá en el punto siguiente).

Según lo dicho, el primer período de funcionamiento de la Comisión se dio en el Gobierno de Transición, con sesiones realizadas entre el 22 de enero y el 18 de julio de 2001 (además de la sesión de instalación del 17 de enero del mismo año). Entre las actividades desarrolladas, se ha discutido y aprobado el Diagnóstico de la Formación Profesional en el Perú (MTPE, 2000-b), y a partir de cada una de sus Unidades de Análisis se han presentado los componentes y se han aprobado tres Propuestas de Política, aunque la Agenda de trabajo que debería continuar los trabajos en la siguiente legislatura, no ha sido finalmente validada por la firma del acta de la sesión de clausura de esta Comisión.

De este modo, durante el trabajo de la Comisión se han logrado 18 sesiones con quórum, distribuidas de la siguiente forma: 8 para la presentación de las Unidades de Análisis, 2 para la presentación de los componentes y 8 para la discusión y aprobación de las estrategias de cada componente. Las sesiones relativas a las Unidades de Análisis fueron las siguientes:

1. 22/01/01: Presentación del Cronograma de Trabajo
2. 29/01/01: Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo: Una aproximación a la Realidad Peruana
3. 08/02/01: La Formación Profesional: Herramienta Estratégica para el Desarrollo
4. 15/02/01: Formación y Adecuación Ocupacional
5. 22/02/01: Las Instituciones de Formación Profesional y los Programas de Capacitación del MTPS

-
6. 01/03/01: El Diálogo Social y la Participación de los Actores Sociales en Materia de Formación; Experiencias Representativas y Comparadas de Formación Profesional en el Mundo
 7. 08/03/01: Experiencias Internacionales y Legislación Peruana de Formación y Certificación
 8. 15/03/01: Conclusiones del Diagnóstico.

Reagrupando los temas y adicionando la información facilitada por una serie de instituciones a lo largo de las sesiones, se ha podido elaborar el documento llamado “**Diagnóstico de la Formación Profesional en el Perú**”, que es una síntesis de todo lo avanzado por el equipo de trabajo de la Línea de Formación Profesional²⁶ del MTPE, y ampliado con las discusiones llevadas a cabo durante las reuniones. Este documento fue aprobado por unanimidad por los miembros de la Comisión, y aprobado por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social. Este diagnóstico se divide en cuatro unidades de análisis (que fueran la base para el desarrollo posterior de los cuatro componentes):

1. Marco Institucional y Legal
2. Experiencias Internacionales comparadas sobre Formación y Certificación
3. Realidad Formativa y de Certificación
4. Formación y Adecuación Ocupacional

A partir de este marco, se han desarrollado los cuatro temas básicos sobre los cuales se presentaron las líneas generales relacionadas a estas áreas de trabajo, llamadas *componentes*. A esta etapa se la ha denominado “Presentación de los Componentes” y correspondió a las dos sesiones del 22 de marzo y del 5 de abril, donde se llevó a cabo la exposición sobre los “Lineamientos Estratégicos del Plan Nacional de Formación Profesional”.

A partir de este marco, se ha desarrollado los lineamientos estratégicos de los cuatro componentes básicos sobre los cuales se ha trabajado. Esta etapa fue llamada de “Estrategias de los Componentes” y se han realizado ocho sesiones con quórum, además de siete reuniones preparadas sin quórum, de las cuales se ha avanzado en tres de ellas con el debate sobre dudas de los presentes respecto al material sobre el cual se discutía, aunque no se haya firmado acta (ver Cuadro III.1.1).

En este contexto, se han logrado cinco presentaciones principales que apoyaron a esta etapa, que se describen a continuación:

²⁶ Equipo de trabajo de la Línea de Formación Profesional, integrado fundamentalmente por:

1. Astrid Sánchez, Sub Directora de Formación Profesional
2. Carlos Quispe, Sub Director de Bienestar y Seguridad Social.
3. Marta Tostes Vieira, Consultora de la OIT.
4. Mary Claux, Consultora de la OIT.
5. Tatiana Velazco, Coordinadora del Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Cuadro III. 1.1. AGENDA DE TRABAJO DE LA COMISIÓN DE FORMACIÓN ENTRE 17/01/2001 Y 19/07/2001

	Reunión 1 (17-1)	Reunión 2 (22-1)	Reunión 3 (29-1)	Reunión 4 (8- 02)	Reunión 5 (15-2)	Reunión 6 (22- 2)	VideoConf. (28-2)	Reunión 7 (1-3)	Reunión 8 (8-3)	Reunión (15-3)	Reunión 9 (22-3)	Reunión 10 (5-4)
Constitución de la Comisión de la Formación Profesional												
Líneas Diagnósticas de la F.P. en el Perú												
-F.P. Herramienta estratégica para el desarrollo. -Propuesta de Agenda												
Mercado de Trabajo, Nivel Educativo y Adecuación Ocupacional												
Las instituciones de formación profesional y los Programas de Capacitación del MTPS												
La formación profesional en la legislación internacional y en el ordenamiento peruano												
Diálogo Social y participación de actores sociales en materia de formación (FOPECAL y glosario)												
Experiencias internacionales y legislación peruana sobre formación y certificación												
Aprobación del Diagnóstico												
Plan Nacional de Formación												
Profesional: Marco Lógico												
Presentación de los Componentes												
Marco Institucional y Legal												
Componente Sistema Nacional de Formación y Certificación												
Componente Sistematización de Programas												
Componente Observatorio												
Socio Laboral												

Cuadro III. 2.1.1. AGENDA DE TRABAJO DE LA COMISIÓN DE FORMACIÓN ENTRE 17/01/2001 A 19/07/2001 (cont.)

	Reunión 1 (19-4)	Reunión 2 (26-4)	Reunión 3 (3-5)	Reunión 3 (7-5)	Reunión 4 (10-5)	Reunión 4 (17-5)	Reunión 4 (24-5)	Reunión 4 (31-5)	Reunión 5 (7-6)	Reunión 5 (14-6)	Reunión 5 (21-6)	Reunión 5 (28-6)	Reunión 6 (5-7)
Observatorio Laboral	Presen- tación del Proyecto	Sin Quorum, pero discusión sobre documento avanzó	Discu- sión del Docu- mento	Aproba- ción del Docu- mento	Sin Quorum	Sin Quorum	Sin Quorum, pero presen- tación de Fernando Villarín	Sin Quorum, Presen- taciones Projeven y Prodece	Discusión del Docu- mento Sistema- lización de los Progra- mas	Sin Quorum	Sin Quorum	Sin Quorum, pero presen- tación- Compe- tencia Laboral	
Sistematización de Programas													
Sistema Peruano de Normalización y Certificación Laboral													Discusión del Documento Normalización y Certificación Laboral
Marco Institucional y Legal													
Conjunto de Líneas Estratégicas sobre Formación Profesional													

Fuente: Comisión de Formación Profesional, CNTPE, MTPE.

-
1. 19/04/01: Tatiana Velazco y Marta Tostes Vieira: “El Observatorio Socio Laboral”
 2. 24/05/01: Sr. Fernando Villarán: “Estrategias para crear oportunidades de Empleo”
 3. 31/05/01: Dr. Javier Palacios: “Programa de Capacitación Laboral Juvenil-PROJOVEN”
 4. 31/05/01: Sr. César Herrán: “Programa Femenino de Consolidación del Empleo-PROFECE”
 5. 28/06/01: Dra. Marta Tostes Vieira: “La Competencia Laboral en el Perú”.

Fruto del trabajo de la Comisión de Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo, se ha elaborado un documento denominado “Agenda de Trabajo-Propuestas” con una serie de temáticas a desarrollar en la siguiente legislatura sobre las Líneas Estratégicas de la Formación Profesional en el Perú, divididas en cuatro rubros:

1. Agenda para el desarrollo del Marco Institucional y Legal
2. Agenda para el desarrollo de la Política de Normalización y Certificación Laboral
3. Agenda para el desarrollo de la Política de Sistematización de los Programas de Formación Profesional
4. Agenda para el desarrollo de la Política de Información sobre el Mercado de Trabajo en el Perú

Esta **Propuesta de Agenda**²⁷ **no llegó a ser aprobada**, pero fue elaborada como producto de la discusión llevada a cabo durante las reuniones, motivo por el cual se comenta cada uno de los citados aspectos a continuación agrupados en objetivos por áreas y las respectivas acciones previstas para ser discutidas en el siguiente período legislativo. En cuanto al **Marco institucional y legal**, se identificó en primer lugar la necesidad de cimentar las bases de la institucionalidad de un Sistema Nacional de Formación Profesional en el Perú, a través de objetivos y acciones en dos ámbitos: concertación con los diversos sectores y modernización del marco legal.

Respecto al ámbito de la concertación con los diversos actores se han propuestos dos objetivos. En primer lugar, la discusión entre los participantes sugirió que se debería buscar institucionalizar el Diálogo Social a través de la consolidación y de la continuidad de las actividades de la Comisión de Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo en el ámbito del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social; y, en segundo lugar, establecer una agenda de traba-

²⁷ Documento discutido (y no aprobado) en la Comisión de Formación Profesional, CNTPE, MTPE, 2001.

jo común para los sectores de Educación y Trabajo y Promoción Social, cuyos ámbitos de competencia guardan convergencia y complementariedad en la temática de la Formación Profesional, pues el desarrollo de muchos de los aspectos previstos normativamente requiere el actuar coordinado de los diversos sectores de la Administración Pública peruana y la ejecución de políticas de carácter nacional, con la participación de las representaciones organizadas de los agentes involucrados.

Para ello, se debería desarrollar tres grupos de acciones. En primer lugar, se trataría de promover actividades conjuntas de la Comisión de Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo con la Mesa de Instituciones Sectoriales de Formación Profesional y Entidades vinculadas al Desarrollo de los Recursos Humanos. En segundo lugar, se buscaría coordinar con el Ministerio de Educación y con todas las instituciones interesadas en diseñar el Glosario Terminológico –que fuera común, tanto al sector gubernamental, como a gremios empresariales, sindicatos, instituciones educativas y otros agentes interesados en la Formación Profesional–, que coadyuve a los esfuerzos de diálogo al tener una base común de conceptualización y de acuerdo terminológico. Y, en tercer lugar, se trataría de promover la inclusión de la temática de la Formación Profesional a nivel de la negociación colectiva a partir del fomento de una cultura de formación para el empleo para el desarrollo de la competitividad, la empleabilidad, la productividad y la innovación tecnológica que beneficien a los trabajadores y a los empleadores.

En el ámbito de la modernización del marco legal, se identificó que era “*necesario modernizar el marco legal según propuestas que se presentan en gradualidad creciente de cambio. En principio, actualizando o modificando normas que permitan operar y mejorar la funcionalidad de las instituciones, alentando la calidad y flexibilidad de la oferta formativa de las mismas, expedir nuevas disposiciones que sustituyan a algunas normas vigentes, que regulen materias que no han recibido mayor desarrollo legislativo, hasta culminar en propuestas legislativas que involucren instituciones, actores, modalidades, programas e interrelaciones con instancias afines. Cabe destacar que el proceso de modernización que se plantea deberá ejecutarse gradualmente, abordando en primera instancia aquellas acciones que puedan realizarse en el corto plazo, estableciendo las bases para las modificaciones de orden mediano*”.²⁸

Para ello, se preveía el desarrollo de cinco grupos de acciones. En primer lugar, avanzar en la declaración de la Formación Profesional como materia de Interés Nacional, y, en segundo lugar, la revisión de la Ley de Formación y Promoción Laboral, a través del desarrollo de Planes Nacionales de Formación Laboral por rama de actividad económica, de la Formación de los Jóvenes para el Empleo. Los demás grupos de acciones identificaban como necesario discutir el desarrollo de aspectos previstos en la Ley de Productividad y Competitividad Labo-

²⁸ Comisión de Formación Profesional, op. cit., 2001, p. 6.

ral, como los Convenios de Productividad, Capacitación y Productividad, financiamiento de la Formación Profesional y evaluación del Contrato de Aprendizaje.

En cuanto a la agenda para el desarrollo de la **Política de Normalización y Certificación Laboral**, aunque no se preveían acciones específicas, se señalaron tres tipos de objetivos:

1. Definir los sectores estratégicos donde empezar el diseño de las normas técnicas de competencia laboral en el marco de la concertación social entre los agentes involucrados en la formación profesional, de tal forma que se fomenten las experiencias de identificación de las competencias laborales en el ámbito del planeamiento estratégico de las empresas y la modernización de los centros de formación profesional.
2. Determinar las acciones necesarias para llevar a cabo la normalización de la competencia laboral, que se base en tres ejes fundamentales: en la constitución y la definición de las funciones de una comisión de normalización y certificación laboral, en el desarrollo del análisis de la estructura ocupacional que permita identificar los contenidos de las ocupaciones, además de la selección de la metodología de identificación de las competencias laborales inherentes a una función productiva estratégica y del diseño de las Normas Técnicas de Competencia Laboral, seguida de un proceso de validación y elaboración de la matriz de competencia y de los perfiles profesionales.
3. Determinar las acciones necesarias para promover una certificación con base en la competencia laboral que busque: definir los procedimientos de evaluación mediante los cuales se determine si una persona posee la competencia definida en la norma técnica; establecer los mecanismos de acreditación de las empresas e instituciones de formación profesional interesadas en la certificación de sus trabajadores y/o ser capacitados como centros de evaluación; y, especificar los criterios para otorgar la acreditación de organismos que ofrezcan servicios de certificación en base a la competencia laboral.

El tercer tema de la Propuesta de Agenda se centró en el desarrollo de la **Política de Sistematización de los Programas de Formación Profesional**, donde debería haber preocupación por discutir los siguientes siete objetivos:

1. Promover la sistematización de los programas de formación profesional que responda a las necesidades de los agentes socioeconómicos, reforzando el rol del MTPS en su orientación preferencial hacia los sectores vulnerables de la población y en la promoción de la concertación social entre los agentes involucrados en la formación profesional.
2. Definir el papel de los demás agentes socioeconómicos en el marco de un Estado que asuma un rol promotor y subsidiario, en el cual el papel del sector público se centre en el fomento de la formación profesional como línea estratégica para la inversión social en el desarrollo de los recursos humanos en el ámbito de la actividad económica.

-
3. Constituir un grupo de trabajo que realice estudios técnicos sobre la viabilidad de nuevas fuentes de financiamiento para los programas de formación profesional, que permita evaluar el desempeño estimado de los proyectos alternativos y complementarios, como la ampliación de experiencias de fondos destinados a la capacitación en el marco de las políticas activas de empleo, para lo que es necesario establecer un equipo de trabajo técnico conjunto entre el MTPS y el MEF con el objetivo de verificar las posibilidades concretas de existencia de recursos para consolidar los programas actuales o diseñar nuevos programas.
 4. Evaluar las características de los grupos desfavorecidos de la PEA con necesidades de formación profesional más inmediatas, tales como los jóvenes de bajos recursos, las mujeres con carga familiar, los trabajadores en reconversión o que laboran en actividades agrícolas, entre otros; para el adecuado desarrollo de las estrategias de focalización, dentro de las políticas activas de empleo.
 5. Consolidar y ampliar el ámbito de Projovent a nivel nacional, con énfasis en ciudades intermedias de gran potencial de inversión, producción y empleo, con el propósito de continuar atendiendo las demandas de capacitación de los jóvenes de escasos recursos económicos para su inserción laboral, y de continuar articulando la oferta formativa con los requerimientos del sector productivo y del mercado de trabajo.
 6. Consolidar y estructurar las actividades del Profece orientadas al fomento de la empleabilidad de mujeres adultas de escasos recursos económicos con cargas familiares, con el fin de facilitar la atención a las necesidades de formación de este grupo y lograr su articulación con las demandas del mercado.
 7. Buscar el apoyo técnico y financiero para la elaboración de análisis detallados, así como para la organización de eventos donde se discutan las principales conclusiones y recomendaciones que se puedan elaborar a partir de la Encuesta a Empresas Privadas sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, organizada por la Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional del MTPS, con el objetivo de promover la difusión de la información sobre las necesidades de recursos humanos del sector productivo.

El cuarto grupo correspondió a la agenda para el desarrollo de la **Política de Información sobre el Mercado de Trabajo en el Perú**, donde se establecía la necesidad de avanzar en siete objetivos:

1. Reforzar el rol del Ministerio de Trabajo y Promoción Social en la generación, análisis y difusión de la información sobre el mercado de trabajo y su interacción con otros mercados.
2. Poner en marcha un mecanismo de observación permanente de la evolución del mercado de trabajo.

-
3. Constituir un Observatorio Socio Laboral que tenga un Componente de Formación Profesional que busque: determinar los niveles y la estructura de la formación profesional de la PEA; determinar las necesidades de formación profesional del aparato productivo; realizar el seguimiento de la oferta formativa; facilitar la información necesaria para el monitoreo y la evaluación de las acciones relacionadas con la formación profesional; sistematizar la información sobre la intersección entre las dinámicas del mercado laboral y del mercado educativo, entre otras funciones.
 4. Dar prioridad en el ámbito del Observatorio Socio Laboral para la constitución de un Componente de Formación Profesional que produzca fundamentalmente la siguiente documentación: Diagnóstico sobre el mercado de trabajo y la formación profesional en el Perú; Informe sobre la adecuación ocupacional de la PEA; Informe sobre la estructura ocupacional de la demanda laboral sectorial; Informe sobre la situación y evolución de las carreras técnicas; Análisis ocupacional; Informe sobre las características de la oferta formativa; Informe sobre los cambios tecnológicos en el aparato productivo y sus requerimientos formativos; Diagnóstico de las necesidades de formación de las empresas de las regiones.
 5. Definir los sectores más indicados para incorporarse al organigrama del Observatorio Socio Laboral, que serían en primera instancia, el Ministerio de Educación, así como el Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales; y, posteriormente los demás sectores que se consideren necesarios para su adecuado desarrollo.
 6. Definir la composición del Comité Consultivo del Observatorio Socio Laboral, en la cual se encuentre la representación organizada de los empresarios y de trabajadores, de tal forma que se constituya como una fuente de información para los agentes socioeconómicos involucrados.
 7. Proponer al Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco del Planeamiento Estratégico Multisectorial para el Sector Público peruano, que decida como prioritarios los proyectos que consoliden el Observatorio Socio Laboral, especialmente los que refuercen la capacidad de producción, análisis y difusión en el ámbito de las Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo y Promoción Social; así como aquellos proyectos que refuercen la capacidad de producción, análisis y difusión sobre la evolución de las necesidades de formación profesional en el Perú.

De este modo, en resumen, el resultado de las 26 semanas de trabajo de la Comisión de Formación y Capacitación para el Trabajo se describe en el Cuadro III.1.2. En este contexto, se desarrollaron 18 sesiones con quórum y se han discutido 5 documentos y se han aprobado 4 (todos menos la Propuesta de Agenda para el Próximo Gobierno), que se encuentran descritos a continuación:

1. Diagnóstico de la Formación Profesional en el Perú
2. Propuestas de Política de Información sobre el Mercado de Trabajo en el Perú

3. Propuestas de Política de Sistematización de los Programas de Formación Profesional en el Perú
4. Propuestas de Política de Normalización y Certificación Laboral
5. Agenda de Trabajo (solamente Propuesta, pues no fue aprobada).

Cuadro III.1.2.

LOGROS ALCANZADOS POR LA COMISIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO ENTRE EL 22/01/2001 Y EL 18/07/2001

COMISIÓN DE FORMACIÓN	
Logros alcanzados	
26	semanas de trabajo
18	sesiones con quórum
5	documentos discutidos
4	documentos aprobados

Fuente: Comisión de Formación Profesional, CNTPE, MTPE.

2. Las actividades de la Comisión de Formación Profesional entre febrero de 2002 y julio de 2003

Tras el cambio de gobierno, el 28 de julio de 2001, la reanudación de las actividades de la Comisión de Formación Profesional, solamente se ha producido el 15 de febrero de 2002, habiendo transcurrido siete meses en los cuales el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo buscó continuar desempeñando un rol dinamizador del diálogo social en el mundo del trabajo (aunque varios conflictos laborales han dificultado esta labor). Desde entonces, la Comisión de Formación Profesional se ha reunido 28 veces, de las cuales fueron **21 sesiones con quórum**; se ha presentado una Iniciativa Legislativa que está en discusión, y se ha presentado un documento de trabajo.

Durante estas reuniones, además de los representantes de los trabajadores, de los gremios empresariales y del Estado, vienen asistiendo (y algunas veces con voz también), representantes de la cooperación internacional, así como de instituciones que se encuentran involucradas en el ámbito de la formación profesional.

Los resultados de los avances desarrollados en cada una de las reuniones de la Comisión son los siguientes:

1. Se presentó el Informe de Avances de la Comisión sobre la base de los temas materia de agenda que fueron elaborados, sustentados y aprobados por la

Comisión durante su primer período de gestión enero-julio 2001. Además, se ha discutido que en la agenda, a partir de entonces, se consideraran dos ámbitos o esferas de acción: la social y la empresarial, que apuntaran hacia dos perspectivas. En el corto plazo, se debería dar prioridad a la temática correspondiente al contexto sociolaboral actual, mientras a mediano plazo se debería discutir el diseño de políticas y propuestas en el campo de la formación profesional en el Perú (17 ó 1ª Sesión, 15/02/02).

2. Se ha llevado a cabo una exposición de la Coordinadora de la Comisión sobre el tema “Formación Profesional: Herramienta Estratégica para el Desarrollo”, dividida en tres partes: Aproximación a la Formación Profesional, Competencias Laborales en el Nuevo contexto y el Rol del Sector Trabajo. Asimismo, se informó sobre las iniciativas en el área de Formación Profesional desde el cierre de las actividades de la Comisión en julio de 2001 hasta su reinstalación, por lo cual la coordinadora informó que: se ejecutó la Encuesta de Desarrollo de Recursos Humanos; se elaboró el Diseño de Programas de Reinserción Laboral y Mejora de Niveles de Ingreso; se trabajó la Recalificación a partir del Programa Juvenil de Competencias para el Empleo Sostenible (Experiencia Piloto); se desarrollaron los Programas de Orientación Vocacional e Información Ocupacional; se trabajó el Módulo de Formación Profesional para el Observatorio Socio Laboral; se han realizado proyectos sobre Sistemas de Normalización y Certificación en Competencias Laborales (Experiencia Piloto 2); y se viene trabajando con COSUDE; se ha recibido apoyo de GTZ, OIT y se está gestionando apoyo técnico ante la OEI, Embajada de España y Unión Europea (18 ó 2ª. Sesión, 22/02/02).
3. Se aprobó una agenda de trabajo entre el 15 de febrero y el 12 de julio de 2002 (19 ó 3ª Sesión, 12/03/02).
4. Se ha dado lectura y llevado a discusión tres documentos denominados: “Sistematización de la Formación Profesional en América Latina”, “Rasgos de un Modelo de Formación Profesional” y “Propuesta de un Modelo de Formación Profesional” (20ª Sesión, 05/04/02).
5. Se ha dado lectura y llevado a discusión el Documento de Trabajo denominado “Proyecto de Ley de Formación y Promoción Laboral”, elaborado sobre la base del documento de trabajo “Propuesta de un Modelo de Formación Profesional”, informándose que, conforme al cronograma establecido se habían realizado reuniones y coordinaciones con el Ministerio de Educación para engarzar el articulado de la propuesta normativa con el documento de trabajo desarrollado y discutido para la nueva ley de educación (no hubo quórum para ser considerada sesión, 02/05/02).
6. Se ha dado continuación al debate del documento de trabajo denominado “Rasgos de un Modelo de Formación Profesional”, informándose sobre los avances que se realizaban para desarrollar lo concerniente a las modalidades de formación profesional y financiamiento (21ª Sesión, 08/05/02).

-
7. Se ha aprobado el documento de trabajo “Rasgos de un Modelo de Formación Profesional”, exceptuando los rubros de modalidades y financiamiento, temas cuyos análisis y elaboración se encuentran en proceso y se ha llevado a cabo la recepción de opiniones y debate en torno al Cuestionario de la OIT sobre “Desarrollo de Recursos Humanos y Formación Profesional” y del documento “Aprendizaje en la Empresa, la Pasantía en la Empresa y el Aprendizaje del Trabajo en la Empresa” (22ª Sesión, 12/06/02).
 8. Se ha llevado a cabo la recepción de opiniones y debate en torno al Cuestionario de la OIT sobre “Desarrollo de Recursos Humanos y Formación Profesional” y del documento “Aprendizaje en la Empresa, la Pasantía en la Empresa y el Aprendizaje del Trabajo en la Empresa” (23ª Sesión, 19/06/02).
 9. Se ha llevado a cabo la recepción de opiniones y debate en torno al documento “Aprendizaje en la Empresa, la Pasantía en la Empresa y el Aprendizaje del Trabajo en la Empresa”, cuando el Equipo Multidisciplinario de Formación Profesional del Sector ha presentado a la Mesa una propuesta de Modalidades Formativas que consideraba tres tipos de aprendizaje: 1. De aprendizaje en la Empresa, siendo a) Tipo I con predominio en la Empresa, b) Tipo II con predominio en el Centro de Formación Profesional (1.Prácticas de Aplicación y 2.Prácticas Preprofesionales), c) Tipo III Prácticas Profesionales; 2. De Aprendizaje en la Empresa; y 3. De Pasantía en la Empresa (24ª Sesión, 26/06/02).
 10. Se ha presentado la Propuesta de Norma “De la Formación Profesional y Capacitación Laboral”, sobre la cual se ha decidido continuar con la discusión y dar a conocer los aportes en la siguiente sesión (25ª Sesión, 03/07/02).
 11. Se ha discutido el contenido de la Propuesta de Norma “De la Formación Profesional y Capacitación Laboral”, estableciéndose una previsión de que esta discusión tardaría dos sesiones con la discusión en torno a la temática de las modalidades formativas y que después se pasaría a desarrollar el tema más macro del Sistema Nacional de Formación Profesional (26ª Sesión, 30/10/02).
 12. Se ha discutido en torno a las modalidades formativas de la Propuesta de Norma “De la Formación Profesional y Capacitación Laboral”, habiendo el sector de los empleadores presentado su propuesta, solicitando que se trabajen definiciones del Tipo I y II correspondientes a la Modalidad Formativa del Aprendizaje para la siguiente sesión (27ª Sesión, 13/11/02).
 13. Se ha discutido en torno a las modalidades formativas de la Propuesta de Norma “De la Formación Profesional y Capacitación Laboral” (28ª Sesión, 20/11/02).
 14. Se ha discutido en torno a las modalidades formativas de la Propuesta de Norma “De la Formación Profesional y Capacitación Laboral”, en la cual se llegaron a los primeros consensos en algunos artículos, pero se ha preferido continuar la discusión sobre los demás (29ª Sesión, 27/11/02).

-
15. Se ha continuado la discusión en torno a las modalidades formativas de la Propuesta de Norma “De la Formación Profesional y Capacitación Laboral” (30ª Sesión, 04/12/02).
 16. Se ha continuado la discusión en torno a las modalidades formativas de la Propuesta de Norma “De la Formación Profesional y Capacitación Laboral” con la presentación de la propuesta del MTPE sobre la definición de Prácticas de Aplicación y Prácticas Preprofesionales. También se ha discutido sobre la conveniencia de revisar los documentos aprobados por la Comisión en el período 2001 y que se encontraban pendientes de aprobación por el Consejo Nacional de Trabajo, quedándose para discusión la Propuesta de Política de Normalización y Certificación Laboral (31ª Sesión, 05/02/03).
 17. Se han revisado las propuestas de Política de Normalización y Certificación Laboral aprobadas por la Comisión en el período 2001 y se ha acordado aprobar el documento, previa incorporación de aportes formulados por la Comisión y elevarlo al CNTPE para su correspondiente validación en la próxima sesión de trabajo (32ª Sesión, 12/02/03).
 18. Se ha discutido en torno a la Capacitación Laboral Juvenil en el ámbito de la Propuesta de Norma “De la Formación Profesional y Capacitación Laboral”, habiéndose llegado a acuerdos sobre la materia (33ª Sesión, 19/02/03).
 19. Se ha continuado la discusión en torno a las modalidades formativas de la Propuesta de Norma “De la Formación Profesional y Capacitación Laboral” y se ha logrado un consenso relacionado con el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil (34ª Sesión, 19/03/03).
 20. Se ha presentado el Programa de Reconversión Laboral “Supérate – Programas Adultos Emprendedores 2003” y se ha presentado el Proyecto de Ley que crea el Sistema Nacional de Certificación y Normalización Laboral (35ª Sesión, 04/06/03).
 21. Se ha revisado la Propuesta de Norma que crea el Sistema Nacional de Normalización y Certificación Laboral (36ª Sesión, 26/06/03).
 22. Se ha continuado la discusión en torno a las Modalidades Formativas y se han recibido los comentarios al Proyecto de Norma que crea el Sistema Nacional de Normalización y Certificación Laboral (37ª Sesión, 23/07/03).

Es importante señalar que en la Sesión Ordinaria N°29 del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo se han discutido las Políticas de Formación Profesional y Capacitación Ocupacional y se aprobó el documento “Propuestas de Política de Normalización y Certificación Laboral”.

En cuanto a los **Documentos de Trabajo** elaborados, se destaca el titulado “Rasgos de un Modelo de Formación Profesional”, aprobado el 12 de junio de 2002 por la Comisión de Formación Profesional. Su sustento técnico sirvió para la elaboración de la propuesta de norma de Formación Profesional y Capacitación Laboral, a cargo del MTPE y Representantes del Sector Estado y de Grupos de Expertos en materia de formación profesional.

Entre las **Iniciativas Legislativas** en desarrollo, cabe señalar que como políticas de incentivo a la formación profesional, se viene discutiendo en la Comisión de Formación la creación de un Sistema de Certificación y Normalización Laboral que permita generar líneas de acción con la finalidad de desarrollar estrategias multisectoriales a fin de lograr el reconocimiento real y formal de las competencias adquiridas por los trabajadores y requeridas por las empresas. Este Sistema presenta tres componentes: Sistema de Normalización de Competencia Laboral, Sistema de Certificación de Competencia Laboral y Sistema de Formación basada en el Enfoque de Competencia Laboral. El primero tiene como finalidad el diseño y actualización de las Normas de Competencia Laboral y de los Perfiles Ocupacionales. En el caso del Sistema de Certificación de Competencia Laboral, se busca el diseño y actualización de herramientas e instrumentos de evaluación y certificación laboral, y de herramientas e instrumentos para la acreditación de los operadores del sistema. El tercer componente refleja el Sistema de Formación basada en el enfoque de competencia laboral y tiene como finalidad establecer una red de operadores que oferten formación considerando en sus programas y desarrollo curricular la aplicación de las normas de competencia laboral y los perfiles ocupacionales diseñados bajo el enfoque de competencias, que permitan cubrir las necesidades del mercado laboral y las deficiencias encontradas en el proceso de certificación laboral. En este contexto, el CNTPE en coordinación con la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, prepara la constitución del Consejo Nacional de Normalización y Certificación Laboral.

En el cuadro III.2.1, se puede visualizar el resumen de Agenda de Trabajo de la Comisión de Formación en el período comprendido entre febrero de 2002 y julio de 2003. Como se puede apreciar, su labor continúa en un proceso dinámico y la idea es seguir hasta llegar a un consenso respecto a una propuesta de un Plan Nacional de Formación Profesional que englobe los aportes de todos los agentes sociales y del Estado, a partir de lineamientos de política consensuados a través del diálogo social.

Con toda esta información se puede concluir que el ritmo de las reuniones en esta segunda fase de la Comisión de Formación Profesional, aunque no es constante, se viene desarrollando de modo regular. Uno de sus principales problemas radica en la dificultad de lograr el quórum mínimo necesario para el desarrollo de las reuniones, frustrando en muchos casos la continuidad de los debates. De todos modos, en algunas ocasiones en que no se logra este quórum, se busca avanzar con la discusión en curso.

Entre las dificultades adicionales que también deben considerarse, se encuentran las últimas medidas de austeridad fiscal que han vuelto inviables algunos de los proyectos más relevantes para el desarrollo de lo acordado en la comisión, como es el caso del Observatorio Sociolaboral, que no consiguió la aprobación del MEF para ser considerado como un proyecto de inversión pública.

Cuadro III. 2.1. RESUMEN DE AGENDA DE TRABAJO DE LA COMISIÓN DE FORMACIÓN entre 15/02/2002 y 23/07/2003

	Sesión 17a. (15/02/02)	Sesión 18a. (22/02/02)	Reunión (08/03/02)	Sesión 19a. (12/03/02)	Sesión 20a. (05/04/02)	Reunión. (02/05/02)	Sesión 21a. (08/05/02)	Reunión (07/06/02)	Sesión 22a. (12/06/02)	Sesión 23a. (19/06/03)
Informe de Avances de Gestión 1er Período de Gestión										
Exposición: Formación Profesional: Herramienta Estratégica para el Desarrollo		Exposición								
Discusión y Aprobación Agenda de Trabajo			Sin Quorum	Agenda						
Presentación y discusión de Documentos de Trabajo (Rasgos FP)					Presentación Documentos	Sin Quorum pero discusión Proyecto de Ley	Discusión Documento Rasgos FP	Sin Quorum	Aprobación Documento Rasgos FP	
Presentación y discusión de Documentos de Trabajo (Aprendizaje y Pasantía)										Cuestionario OIT y DT Aprendizaje y Pasantía
	Sesión 25a. (03/07/02)	Sesión 26a. (30/10/02)	Sesión 27a. (13/11/02)	Sesión 28a. (20/11/02)	Sesión 29a. (27/11/02)	Sesión 30a. (04/12/02)	Reunión (22/01/03)	Sesión 31a. (07/06/02)	Sesión 32a. (12/02/03)	Sesión 33a. (19/02/03)
Propuesta de Norma FP y CL	Presentación Propuesta de Norma	Discusión modalidades formativas	Discusión modalidades formativas	Discusión modalidades formativas	Discusión modalidades formativas	Discusión modalidades formativas	Sin Quorum	Discusión modalidades formativas		Discusión Capacitación Lab.Juvenil
Propuesta de Política de Sistema de Normalización y Certificación Laboral									Aprobación	
	Sesión 34a. (19/03/03)	Reunión (02/04/03)	Reunión (14/05/03)	Sesión 35a. (04/06/03)	Sesión 36a. (26/06/03)	Sesión 37a. (23/07/03)				
Propuesta de Norma FP y CL	Discusión modalidades formativas	Sin Quorum	Sin Quorum			Discusión modalidades formativas				
Presentación Reconversión Laboral				Presentación						
Proyecto de Ley de Sistema de Normalización y Certificación Laboral				Presentación	Revisión	Comentarios				

IV

PARTICIPACIÓN

1. Otras formas de participación de los trabajadores en los Programas de Formación Profesional en las empresas: estudio de casos

La participación de los trabajadores en los Programas de Formación Profesional en las empresas, se apreciará mediante el desarrollo de dos casos de Alusud y Alicorp, que muestran en el desarrollo de sus programas la participación de sus trabajadores en la definición de las competencias requeridas para la mejoría constante del desempeño laboral y de la productividad de la empresa. En ambas compañías no hay presencia sindical y entre los propios trabajadores existe cierta resistencia a entender la función que esto podría tener, entendiéndolo como fuente de conflicto y no de representación de intereses en la búsqueda de una armonía laboral más equilibrada. La presencia de otros mecanismos de consulta, especialmente sobre la formación profesional, como se analizará a continuación, lleva a que esta sensación se profundice.

En el primer caso, **Alusud** es una unidad de negocios de Aluminuim Company of America (ALCOA), empresa de capital norteamericano que opera en el Perú desde el año 1994 produciendo preformas, botellas y tapas plásticas, principalmente para el embalaje de bebidas carbonatadas. Esta empresa considera que la base de la gestión son las personas, por lo que la empresa tiene un Programa Alcoa de Participación de los empleados (PAP), mediante el cual los trabajadores, especialmente del área de producción, pueden presentar innovaciones que permitan reducción de costos, reducción de pérdidas, perfeccionamiento de los métodos de trabajo, mejora de las condiciones ambientales, mejora de la calidad, mejora en la productividad. Ello permite que los trabajadores se sientan escuchados y que formen parte de su gestión.

Con este objetivo, en el ámbito de la Empresa se formó la Escuela Alusud, que viene a darle institucionalidad a un programa de capacitación basado en el Modelo de Competencias, y que organizó los horarios de trabajo de los grupos de producción de tal manera que cada quince días tienen doce horas dedicadas

únicamente a la capacitación. Es importante destacar que la escuela realiza monitoreos periódicos del nivel de satisfacción de los instruidos y los presenta a los instructores de tal forma que tomen acciones frente a las oportunidades de mejorar y reforzar sus puntos fuertes. La escuela contrata cursos hechos a la medida de las necesidades de capacitación de la empresa. La puesta en marcha de la Escuela Alusud ha permitido a la empresa implementar una serie de mejoras en los procesos de gestión de calidad, mejora continua, servicio al cliente, sistema de gestión de la producción basado en las personas, seguridad, salud y medio ambiente.

El año 2001, la Escuela Alusud logró un promedio de horas de capacitación por persona, en toda la organización, de aproximadamente 100 horas. Mediante este programa la empresa busca asegurar que la capacitación impartida por Escuela Alusud, a través, tanto de los instructores internos como externos, así como utilizar herramientas de gestión basadas en la competencia laboral, establecida en términos de conocimientos, habilidades y actitudes y la técnica pedagógica que se utiliza para lograr los objetivos estratégicos de la empresa.

El otro caso corresponde a **Alicorp**, un conglomerado empresarial peruano que exporta gran parte de su producción, y que se encuentra dedicado a la producción y comercialización de alimentos y derivados, y comprometido con programas que permitan fijar nuevos estándares de excelencia en la satisfacción de los clientes. Esta empresa se muestra preocupada por desarrollar un clima laboral que permita ampliar el bienestar de sus trabajadores, para lo cual realiza mejoras constantes a través del sistema de evaluación del desempeño a todos los niveles, así como esfuerzos por analizar el ambiente laboral interno.

Desde esta perspectiva, existe un programa llamado “Conversando con la gerencia”, que fue creado con el fin de fomentar la comunicación directa entre el personal, dándole la oportunidad al trabajador de conversar con los máximos responsables y no solamente con sus superiores directos. En el mismo sentido, Alicorp cuenta con el “Sistema de Bonos de Productividad del Personal” para compensar así al trabajador de manera económica, de acuerdo a su participación en la obtención de mejores resultados en la gestión de su sector.

Debido a la importancia de la capacitación, la empresa ha implementado diversos programas con diversos cursos y talleres a lo largo del año. La creación de un centro educativo denominado Universidad Corporativa “c@ampusalicorp” es uno de sus más destacados logros, en el cual desarrolla el enfoque de la gestión de los recursos humanos a partir de la identificación de la competencia laboral necesaria para la mejoría en el desempeño que logre un incremento de la productividad de la empresa.

Ambas empresas identificaron sus necesidades con referente a la capacitación basándose en la formación continua, siendo el eje fundamental de la competitividad de la empresa y de la empleabilidad del trabajador. Es importan-

te resaltar que en estos casos, los trabajadores presentan sus sugerencias sobre las posibles capacitaciones a sus jefes inmediatos, pero al no contar con una representación sindical, su participación en este proceso queda limitada a las iniciativas individuales y a la posible receptividad que puedan tener por parte de las autoridades de la empresa.

2. La participación en la gestión de las instituciones sectoriales de formación profesional en el Perú: los casos de SENATI, SENCICO, CENFOTUR e INICTEL

Debemos comenzar señalando que anteriormente hemos realizado una breve descripción de cada una de estas instituciones dedicadas a la formación de trabajadores, por lo que el objetivo de esta parte es presentar los casos en que existe participación de los trabajadores y empleadores en la gestión de estas organizaciones, para lo cual nos remitiremos a su normativa respectiva.

En primer lugar, en el caso del Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción –SENCICO–, que es un Organismo Público Descentralizado del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento, la participación de los trabajadores y empleadores se efectúa a nivel del Consejo Directivo Nacional. Este órgano está conformado por:

- a. un representante del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, quien preside;
- b. un representante del Ministerio de Educación;
- c. un representante del Ministerio de Trabajo;
- d. un representante de la Universidad Peruana;
- e. dos representantes de las empresas aportantes, que son designados por la Cámara Peruana de la Construcción –CAPECO–;
- f. dos representantes de los trabajadores de la industria de la construcción, que son designados por la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú –FTCCP–.

De acuerdo a la información que nos han proporcionado en las entrevistas realizadas, los acuerdos son generalmente por consenso y solo en raras ocasiones se resuelve por mayoría. Asimismo, se señala que los representantes de los trabajadores participan con propuestas y ejercen funciones de fiscalización.

En segundo lugar, el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial –SENATI–, regulado por Ley N°26.272 es una persona jurídica de derecho público con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica, y con patrimonio propio.

El Consejo Nacional del SENATI está conformado por los siguientes integrantes:

- a. uno designado por el Ministerio de Producción;
- b. uno designado por el Ministerio de Educación;
- c. uno designado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;
- d. cinco designados por la Sociedad Nacional de Industrias;
- e. uno designado por la Asociación de Pequeños y Medianos Industriales del Perú (APEMIPE);
- f. uno designado por la Confederación de Cámaras de Comercio y Producción del Perú (CONFECAMARAS);
- g. tres Presidentes de Consejos Zonales del SENATI, elegidos por y entre ellos mismos;
- h. un trabajador egresado de los programas del SENATI, elegido por los egresados de los programas de la institución.

Adicionalmente se establece que el Consejo Nacional del SENATI establece el ámbito territorial de los Consejos Zonales y designa a sus integrantes, sobre la base de las propuestas de los gremios empresariales que agrupan a las principales industrias aportantes de la zona.

Como se desprende de lo anterior, la participación de las organizaciones sindicales es nula, existiendo sólo la presencia de un egresado que eventualmente podría ser trabajador en ese momento.

En tercer lugar, habría que señalar que en el Instituto Nacional de Investigación y Capacitación en Telecomunicaciones –INICTEL– (que es una institución descentralizada del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, que tiene autonomía administrativa, económica y técnica), el directorio está conformado por:

- a. el Presidente de la institución;
- b. dos representantes del Ministerio de Transportes y Comunicaciones;
- c. un representante del Ministerio de Educación;
- d. un representante del Ministerio de Producción;
- e. un representante del Consejo Nacional de Investigación.

El Presidente será nombrado por Resolución Suprema a propuesta del Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Los otros miembros del Consejo Directivo lo serán por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones a propuesta de los respectivas Sectores. En esta institución los trabajadores o sindicatos no tienen presencia alguna en los órganos de dirección.

Finalmente, el Centro de Formación en Turismo –CENFOTUR– que es un organismo público descentralizado del Ministerio de Comercio Exterior y Turis-

mo (MINCETUR), tampoco establece participación alguna de los trabajadores en los órganos de dirección de la entidad.

En consecuencia, de las cuatro instituciones señaladas se puede deducir que en solo una de ellas se establece formalmente la participación de los trabajadores en los órganos de gobierno de la entidad. Esto, principalmente, porque se trata de entidades públicas en las que existe resistencia a la participación de los trabajadores, explicándose la excepción básicamente por la importancia del gremio de trabajadores en construcción civil.

En el caso del sector empleador, además de SENCICO, tiene participación en SENATI, considerando su calidad de aportante a dicha institución.

En todo caso, desde nuestro punto de vista la participación de los actores sociales es muy limitada, y se requeriría, de un lado, ampliar la presencia de éstos en aquellas entidades donde no la tienen, y de otro, intensificarla en aquella en que tienen una participación limitada. Sólo de esta manera se podría garantizar, tanto un enfoque integral de la formación y capacitación laboral a su cargo, cuanto la fortaleza que requieren para cumplir con tan importante fin.

3. La articulación entre el Estado, las empresas y las instituciones de formación profesional: el Foro Peruano de Capacitación Laboral (FOPECAL), Projoven, FondoEmpleo y BonoPyme

Como parte del estudio de la participación de los trabajadores en Programas de Formación Profesional, se analizan, a continuación, a las instituciones de Foro Peruano de Capacitación Laboral (FOPECAL) y a los programas Projoven, Fondoempleo y BonoPyme.

La primera de las instituciones a analizar es **FOPECAL**, que fue creada en julio de 1997 cuando la Sociedad Nacional de Industrias (SIN), convocó a las instituciones nacionales vinculadas al desarrollo educativo a participar en el Seminario Internacional: “Capacitación Laboral Año 2000”. Al concluir el seminario se acuerda constituir una institución sin fines de lucro en la que participarían Ministerios, gremios empresariales, organismos sin fines de lucro, centros educativos y organismos internacionales, en busca de establecer una visión de futuro, políticas de capacitación, estándares educativos, así como el desarrollo de nuevas tecnologías en los sistemas de capacitación e integración de las personas a la actividad productiva. Como se nota, no se prevé la participación de las representaciones de los trabajadores en esta institución, lo que no ha sido considerado ni siquiera como materia de discusión.

Es así como en septiembre del año 1997, se designó (en el local de la Sociedad Nacional de Industrias) a los miembros de la Comisión Organizadora, la

cual estuvo integrada por doce instituciones. En este contexto, se logra asentar sus bases en el mes de diciembre y se resuelve por unanimidad nombrar a la nueva organización como “Foro Peruano de Capacitación Laboral”. Así, FOPECAL se establece como una institución de concertación y promoción del desarrollo en las áreas de educación, empleo, empresa e innovación tecnológica.

La institución se constituyó como foro permanente de difusión y estudio de la relación existente entre los mercados productivo, laboral y educativo, sea cual fuere el nivel o la modalidad que se trate. Otro objetivo fue articular la oferta educativa con la demanda productiva para elevar el nivel de formación y capacitación profesional, productividad laboral tecnológica y mejorar la calidad de vida de las personas. Por otra parte, se encuentra presente como objetivo específico propiciar la generación de mecanismos eficaces y eficientes que permitan integrar los aportes de las instancias que intervienen en la dinámica laboral, educativa y tecnológica. Y a través de todo ello, se busca promover la ética empresarial y los valores humanísticos en pro del desarrollo integral de las capacidades humanas.

Además de realizar cursos y conferencias orientados a la capacitación, en esta institución también se encuentra un programa dirigido a jóvenes que se hace llamar Grupo Jóvenes, el que dirige sus esfuerzos a difundir y apoyar las ideas que estén orientadas a elevar el nivel de la juventud del país en aspectos como el empleo y su promoción, así como la capacitación y educación y formación de emprendedores. Para apoyar el empleo y promoción del mismo se brinda la información y la asesoría técnica necesarias para buscar nuevas formas en que los jóvenes puedan apoyar a las empresas, incentivando, además, a que ellos formen sus propios puestos de trabajo sobre la base de planes de negocio. Con respecto a la capacitación y educación se mantiene un constante compromiso con la capacitación y la formación laboral, proponiendo y evaluando modos efectivos para mejorar su calidad, buscando en todo momento sensibilizar a las entidades educativas y de capacitación para que estén al nivel de los requerimientos empresariales. Se busca que los participantes en este programa Grupo Jóvenes emprendan su propio negocio, donde el grupo asume el rol de asesor y nexo entre sus ideas y las fuentes de financiamiento.

Por su parte, el Programa **Projovent** tiene como objetivo fundamental facilitar el acceso de jóvenes de escasos recursos al mercado laboral formal, a través de acciones específicas de capacitación y experiencia laboral, que respondan a los requerimientos del sector productivo. Asimismo, el programa contribuye a elevar el nivel de eficiencia y eficacia del mercado de capacitación y a una mejor interacción entre las entidades de capacitación, las necesidades del sector empresarial productivo y el mercado de trabajo.

Inicialmente el programa planteó como meta capacitar a 160.000 jóvenes en cinco años en ejecución, con un costo aproximado de 115 millones de dólares, de los cuales el 70% sería aportado por el Banco Interamericano de Desarrollo y el

30% restante por el Tesoro público. Luego, Projovent fue seleccionado entre diversos proyectos gubernamentales para recibir recursos financieros del gobierno alemán, en un esquema de reconversión de deuda externa por inversión social, por un monto de DM12 millones de marcos alemanes.

Es importante destacar que en el primer concurso de proyectos convocado por el Fondo de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo (Fondoempleo), el Programa obtuvo el primer lugar haciéndose acreedor de 1.5 millones de dólares americanos, a partir de julio de 1999.

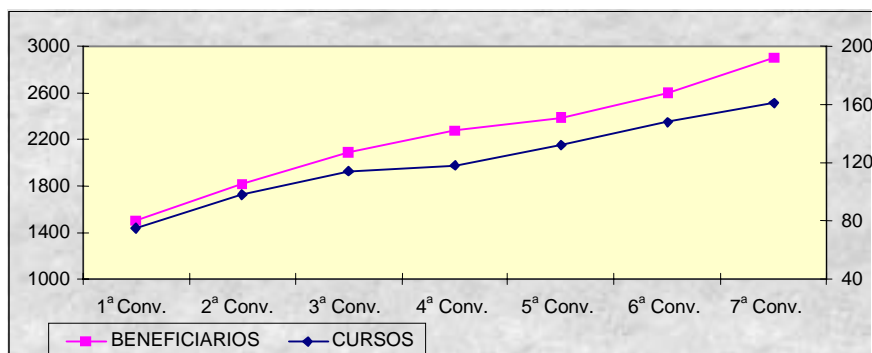
Este programa está diseñado para atraer jóvenes entre 16 y 25 años, que cumplan con los requisitos de pertenecer a hogares pobres, estar en situación de desempleo, subempleo o inactividad forzosa y tener estudios secundarios completos como máximo. El diseño de cursos recae en el trabajo coordinado entre las entidades de capacitación y las empresas del sector productivo; ello con la finalidad de responder a las demandas del mercado. Los cursos de capacitación comprenden dos etapas; la primera, de formación técnica con una duración promedio de tres meses; y, la segunda, de práctica laboral remunerada en empresas de régimen laboral privado, adquiriendo de esta manera una experiencia concreta de trabajo durante un período mínimo de tres meses.

Los cursos adjudicados agrupados por ramas ocupacionales corresponden en promedio, en un 40.7% a textiles y confecciones; 31.4% a administración, hotelería y servicios; 11.3% a mecánica, producción y motores; y 16.6% a otros (carpintería, madera, construcción, panadería, calzado, agroindustria, pesca).

Desde el inicio de la ejecución del Programa en agosto de 1996 a diciembre de 2002, se han realizado diez convocatorias a Licitación Pública Internacional, adjudicándose 1.661 cursos de los que el 70.1% se dio en Lima y el 29.9 en provincias. Los cursos que se han brindado están agrupados por ramas ocupacionales; corresponden en promedio, en un 40% a textiles y confecciones; 31.4% a administración, hotelería y servicios; 11.3% a mecánica, producción y motores; y 16.6% a otros (carpintería, construcción, panadería, calzado, madera, agricultura, pesca). Con los datos recogidos del Ministerio de Trabajo, se observa que el incremento de los beneficiarios en la segunda y séptima convocatoria fue de 300, y la menor variación correspondiente a la quinta convocatoria que fue 109 beneficiarios, lo cual está relacionado con el número de cursos que se han impartido.

Los jóvenes beneficiarios de Projovent acceden a puestos de trabajo en el sector privado con contratos formales, mejorando la calidad del empleo en términos del lugar de trabajo, disminuyendo en casi 50% el número de jóvenes que trabaja en la calle, su casa o en casa del cliente. Con respecto al tamaño de la empresa, los jóvenes beneficiarios se desplazan a trabajar principalmente en la gran, mediana y pequeña empresa.

Gráfico IV.3.1
POBLACIÓN DE JÓVENES BENEFICIARIOS Y CURSOS BRINDADOS



Fuente: MTPE/Projovent.

Todo ello contribuye a mejores ingresos y condiciones de trabajo. En tal sentido, en el caso de los jóvenes beneficiarios, los índices de ingresos reales presentan un aumento de 108%, mientras que en los jóvenes del grupo de control, un incremento de sólo 36%. Estos diferenciales de ingreso revelan que la capacitación impartida contribuye a elevar la productividad de los jóvenes en situación de pobreza.

Otra institución que articula las políticas de Estado sobre la materia con los agentes involucrados en el mercado educativo es el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo, denominado **Fondoempleo**, que es persona jurídica de derecho privado y que inició sus actividades en octubre de 1998. Este Fondo tiene como misión promover el trabajo conjunto de empresas privadas, organismos no gubernamentales y entidades del sector público para el diseño y ejecución de proyectos que desarrollen competencias laborales y empresariales a través de actividades de capacitación y asistencia técnica, promoviendo así la generación de empleo y el aumento en los ingresos de la población en situación de pobreza.

Fondoempleo obtiene sus recursos de los aportes de las empresas que luego de repartir utilidades entre sus trabajadores, tuvieran remanente respecto al monto que les corresponde distribuir. Al mes de abril del año 2003, se recibieron aportes de las empresas: Minsur S.A., Electroperú S.A., Refinería La Pampilla, Cementos Lima, Shougang Generación Eléctrica, Minera Barrick Misquichilca S.A.

Los proyectos que impulsa pueden ser muy diversos en cuanto a beneficiarios principales, entre ellos, Pymes, jóvenes, mujeres, campesinos; y en sectores: turismo, agricultura, ganadería, industria textil, cuero y calzado. Es importante resaltar que todos tienen que pasar por un concurso para ser elegibles para reci-

bir financiamiento. Por medio del concurso se logra identificar los mejores proyectos, la promoción de la formación de alianzas entre sector público, ONG, empresas privadas; así fomentar una cultura de calidad para el diseño de proyectos entre las instituciones que compiten por los recursos y lograr apalancar recursos adicionales como contrapartida. Una vez que los proyectos han sido seleccionados para otorgar el financiamiento, se ingresa a la etapa de ejecución en la que se procede a monitorear los proyectos.

Es importante mencionar que la capacitación y la asistencia técnica, cuando son de calidad y están dirigidas a actividades productivas de sectores que producen bienes y servicios de creciente demanda, pueden aportar a una política activa de generación de empleo y el impacto en los participantes de cada proyecto es positivo.

Con respecto a los proyectos en ejecución, actualmente dieciséis en los que se involucran 13.2 millones de dólares; además los proyectos cuentan con fondos de contrapartida por 12 millones de dólares. Se espera que estos proyectos, logren capacitar a 53.000 personas, generar 15.000 nuevos empleos y facilitar una experiencia laboral a 11.000 jóvenes.

Al realizar el análisis de los proyectos que Fondoempleo financió en el primer concurso, se encuentra que el 71.43% de los proyectos se focalizó en la actividad empresarial dirigida al sector juvenil y el 28.57% entre la actividad industrial. A diferencia del primer concurso, en el segundo se beneficiaron proyectos con mayor variación de actividades; se tiene así que el 44.45% estaba enfocado al sector agrícola; el 11.11% al sector turismo; 22.22% al sector industrial e igual porcentaje al aspecto ambiental.

Otro caso importante de la vinculación entre el Estado, las empresas y las instituciones de formación es el Proyecto Bonos para la Capacitación Laboral y Empresarial (**BonoPyme**).

Este proyecto, entre 1999 y 2000 fue ejecutado por el Ministerio de Trabajo y la Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico –Swisscontact–, con recursos de Fondoempleo (US\$1.743.000), y tuvo como propósito facilitar el acceso de micro y pequeñas empresas y jóvenes a servicios de desarrollo empresarial, a través de bonos de capacitación y asistencia técnica, que permiten pagar parcialmente estos servicios. El proyecto se desarrolló en nueve departamentos del Perú: Ancash, Cajamarca, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Piura y San Martín.

Los bonos de capacitación y asistencia técnica son documentos que operan como instrumentos de descuento para efectos de la adquisición de los servicios de desarrollo empresarial (SDE). Pueden acceder a este programa, los empresarios de la micro y pequeña empresa (MYPE) que cumplan los requisitos de encontrarse operando en actividades de producción, comercio o servicios; que cuenten con Registro Único del Contribuyente (RUC); y que tengan como mínimo un

año de antigüedad. Permite, además, brindar la opción de elegir la institución y la oferta de SDE que consideren adecuada a sus necesidades entre diferentes proveedores. Finalmente, busca elevar el nivel de información de empresarios y trabajadores sobre la oferta de servicios, en variedad y en calidad.

Estos bonos son entregados en forma gratuita y sirven como dinero en efectivo que financia parte del costo de los cursos que el empresario escoge para ofrecerlos a personas que considere idóneas. Cada empresario recibe un talonario que contiene tres bonos de capacitación; cada bono equivale a 52.50 soles y uno de asistencia técnica, que corresponde a 350 soles.

A través del Programa de Perú Emprendedor, haciendo uso del BonoPyme, en cuatro años de labor se ha logrado brindar capacitación a 28.000 jóvenes; se ha otorgado servicios de asistencia técnica a 5.000 empresas y 12.000; resultando que el 40% de las organizaciones inscritas en el registro nacional de asociaciones empresariales del Ministerio de Trabajo reciben servicios de capacitación o asesoría técnica.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

Como conclusiones principales del presente trabajo de investigación, se puede comenzar destacando que un tema de la importancia de la formación profesional (en sus dimensiones de derecho fundamental y de pilar de una organización económica basada en la productividad), no tiene todavía en el Perú el reconocimiento real y leal de su trascendencia en la realización personal y en la competitividad empresarial y del país, en un contexto internacional en el que la inserción basada fundamentalmente en la reducción de costos laborales está tocando fondo.

Desde esta perspectiva, se ha podido comprobar la escasez de políticas estatales mínimamente articuladas sobre capacitación profesional, que ni siquiera han conducido a ver la necesidad de ratificación de normas internacionales tan relevantes como el Convenio N°142 de la OIT. Ello nos permite afirmar que en el Perú estamos todavía lejos de poder otorgarle a tan relevante tema la consideración de una política de Estado que lo enfoque, desarrolle y ejecute con la integralidad que su complejidad requiere. Por tanto, el camino peruano hacia la consecución de un trabajador competente, con altos niveles de empleabilidad, aparece como largo, exigiendo que los actores sociales y políticos vuelvan la vista y la atención sobre este tema, dado que de otra manera la proyección del país en el mundo globalizado se encuentra con grandes dificultades.

En este contexto el impulso del diálogo social debe ser firme y sostenido, por lo que el apoyo a la Comisión de Formación Profesional del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo debe ser firme y sostenido, desde todos los actores de las relaciones laborales. Más allá de ello, resulta también muy relevante que desde el Foro del Acuerdo Nacional las representaciones de trabajadores, empleadores y Estado puedan concretar un norte claro y consensuado que le dé consistencia y coherencia a los esfuerzos que se requieren en las instancias sectoriales.

De otra parte, y todavía en el plano general, se ha podido verificar que el modelo de relaciones colectivas históricamente vigente en el Perú (reglamentarista y restrictivo), ha jugado un rol muy importante en el subdesarrollo de las mismas, al punto que no ha podido llevar a un tratamiento conjunto de un tema como el de la formación profesional, que tiene una dosis de concordancia mucho mayor que la tradicional en el campo de las relaciones entre las partes laboral y empresarial. En tal sentido, la acusada descentralización de la negociación colectiva, acentuada por el Decreto Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (N°25.593) que eliminó la negociación colectiva por rama, ha impedido un tratamiento sectorial de la capacitación profesional, cerrando un espacio que suele jugar un rol destacado en este ámbito.

En el plano concreto, la investigación desarrollada permite señalar la escasa incidencia de la temática de la formación profesional en el ámbito de la negociación colectiva, lo cual se debe a diversos factores, como la pérdida de la presencia sindical en el Perú y de la cobertura de la negociación colectiva, el limitado contenido material de los convenios colectivos y la opción de los empresarios por programas unilaterales de capacitación laboral. Los pocos casos donde se han presentado este tipo de cláusula se concentran fundamentalmente en algunas medianas empresas donde la representación sindical todavía es sólida, permitiendo que la negociación colectiva vaya más allá del tema salarial.

En segundo lugar, debemos señalar que esta temática está presente en muchos pliegos de reclamos, sin embargo, no logran llegar al convenio colectivo puesto que son las materias que primero se conceden en el intercambio conatural al proceso de negociación, no habiendo encontrado todavía las condiciones propicias para su desarrollo. Por este motivo, la incidencia de la temática de la formación profesional asciende en los Pliegos de Reclamos al 11.3% del total, mientras en el caso de los Convenios Colectivos, esta cifra se reduce al 5.9% de los expedientes estudiados en el año 2002.

Esto demuestra, además, que en el ámbito sindical el desarrollo de la capacitación laboral se viene constituyendo en un tema relevante, aunque las condiciones de la negociación colectiva no han permitido encontrar un espacio específico para que se corone la regulación en el convenio colectivo. Y ello, a pesar del temor existente entre los trabajadores sindicalizados de que este tipo de actividades formativas sean solamente una forma de suavizar ajustes en las planillas, condicionando la permanencia a la aprobación en dichos cursos. Este temor va en sentido contrario a plantear los programas de capacitación como un instrumento concreto para mejorar las condiciones laborales, incrementando la empleabilidad de los trabajadores, a la vez que permite aumentar la competitividad de las empresas.

Aunque la temática de la formación profesional no haya podido tener todavía una presencia importante en la negociación colectiva, existen avances que se han identificado en el caso peruano en el marco del diálogo social, como lo de-

muestran las discusiones que se vienen llevando a cabo en el CNTPE, especialmente en la comisión tripartita que se ha constituido para tratar esta materia. Se busca, de esta forma, generar una institucionalidad para el Sistema de Formación Profesional en el Perú de forma concertada, tratando de aprovechar que esta temática permite un cierto acercamiento de intereses entre los trabajadores y empleadores.

Los avances de esta comisión muestran una discusión ya avanzada sobre modalidades formativas, los requisitos mínimos para estructurar un Sistema Nacional de Normalización y Certificación Laboral en base al enfoque de competencia laboral, así como respecto a la presentación de una propuesta en torno a la creación de un Observatorio Laboral, que permita generar, procesar y difundir información sobre el ámbito de la formación profesional, que, a su vez, facilite la presentación de propuestas de proyectos sobre la materia.

Asimismo, hay que destacar la importante presencia de programas de capacitación entre las empresas peruanas de más de diez trabajadores, que según la Encuesta de Desarrollo de Recursos Humanos en Empresas Privadas de Lima Metropolitana (EDRE), llevada a cabo en 2001 por la Sub Dirección de Formación Profesional del MTPE, fue del 42% del total. De esta muestra, hay que destacar la presencia de estas actividades en empresas de mayor tamaño con capital mixto o extranjero, especialmente relevante en los sectores de enseñanza y de establecimientos financieros.

Finalmente, se ha podido apreciar que la presencia de los trabajadores, a través de sus representantes sindicales es muy reducida en los distintos ámbitos en los que se discute la definición de los lineamientos y acciones de los programas formativos. Así, tenemos que a pesar de estar contemplada en la normatividad sobre la materia, poco se han desarrollado las Comisiones Bipartitas en las empresas. Además, en las propias instituciones educativas de formación técnica, la presencia sindical es poco importante, siendo el único caso significativo el del Consejo Directivo Nacional de SENCICO, que cuenta con la activa participación de dos representantes de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil.

2. Recomendaciones

En este ámbito, debemos comenzar señalando que el contexto de desprotección laboral, generado tras el agudo proceso de flexibilización vivido en la década de los años noventa, debe revertirse, buscando una legislación de fomento que garantice el surgimiento y la actuación efectiva de las organizaciones sindicales, de manera que se recupere el equilibrio en las relaciones laborales, y la negociación colectiva pueda ocupar el relevante papel que tiene asigna-

do en los países que están organizados como Estado Social y Democrático de Derecho.

En tal sentido, consideramos que ya sea a través de la aprobación del Anteproyecto de Ley General del Trabajo, que obra en la Comisión de Trabajo del Congreso, o de otra norma alternativa, debe emprenderse el camino de la reinstitucionalización sindical de nuestras relaciones laborales, de modo que el sistema en general, y los trabajadores en especial, puedan contar con un grado reconocido de participación en la determinación de sus condiciones de trabajo y de defensa de sus intereses a nivel general.

En este nuevo contexto –de ser posible–, o incluso en el actual, se requiere un compromiso firme, al máximo nivel, del Estado y de las representaciones de empleadores y trabajadores respecto de la perentoria necesidad de definir un sistema de formación profesional en sus distintas modalidades, que pueda abordar integral y efectivamente el tema, habida cuenta de que se trata de uno de los pilares centrales en el cual se deben asentar las políticas de Estado dirigidas a dotar de productividad y competitividad a las empresas y al país en general. En tal sentido, la concertación social debería ser el marco más apropiado, habida cuenta que el tema de la formación laboral viene a ser uno de los menos conflictivos, o, si se quiere, uno de los que cuentan con el mayor grado de consenso entre los tres actores del sistema de relaciones laborales.

Para ello, resulta necesario reforzar las actividades dirigidas a que el Estado asuma un rol proactivo en el diseño e implementación de políticas dirigidas a organizar y llevar adelante programas de formación profesional concertados. Del mismo modo, y habida cuenta de la resistencia que tienen las organizaciones empresariales respecto del desarrollo de entes paritarios dedicados al diseño, planificación y ejecución de programas de capacitación laboral, resulta imprescindible realizar actividades de sensibilización, que permitan su incorporación activa en los distintos ámbitos en los que se discuten y llevan a cabo los programas de formación profesional. En el plano sindical, también resulta importante impulsar actividades dirigidas a la comprensión cabal de las distintas alternativas en materia de capacitación laboral, de manera que su importancia se refleje en un lugar preferente de las reivindicaciones generales y a nivel de cada empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- CAPPELLETTI, B.; SCHÜTZ, J.; SOTO, C.; HERRERA, M. *Actores sociales y Estado en la formación profesional de la Argentina de los noventa*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000. 119 p.
- CÉSPEDES, Roberto. *Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional en Paraguay*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2001. 61 p.
- ERMIDA URIARTE, Oscar. *La flexibilidad*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2001.
- ERMIDA URIARTE, Oscar; ROSENBAUM RIMOLO, Jorge. *Formación profesional en la negociación colectiva*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1998. 235 p.
- GARCÍA ARCE, María Cruz. *Diálogo social sobre formación profesional en España*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2002. 144 p.
- MTPE. Estimación de la compatibilidad entre educación adquirida y ocupación ejercida por los trabajadores. *Boletín de economía laboral*. v. 5, n.17, julio 2000.
- . *El empleo en el Perú: 1999-III*. Lima, 2000.
- MTPE. Sub Dirección de Formación Profesional. *Diagnóstico de la formación profesional en el Perú*. Lima, 2000.
- NEVES MUJICA, Javier. Balance de la reforma laboral. *Boletín de cooperación*. Lima, Desco. julio 1999.
- REYNOSO CASTILLO, C. *Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional: el caso de México*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000. 45 p.
- ROSENBAUM RIMOLO, Jorge. *Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional: la experiencia uruguaya*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000. 67 p.
- 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*. Lima: OIT, 1998. Documento de trabajo, 88.

-
- SAAVEDRA J.; CHACALTANA, J. El Programa de Capacitación Laboral Juvenil (Projovent) en Capacitación Laboral de Jóvenes. *Boletín técnico interamericano de formación profesional*. Montevideo, Cinterfor/OIT. n.150, set.-dic. 2000. p. 151-162
- SOCHACZEWSKI, Susana (Coord.) *Diálogo social, negociação e formação profissional no Brasil*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2000. 75p.
- VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. El cuestionable continuismo intervencionista o la ausencia de reforma en la regulación general de las relaciones colectivas de trabajo y de la libertad sindical. En: AA.VV. *Balance de la reforma laboral peruana*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2001.
- VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo; ARCE ORTIZ, Elmer. La reforma de la regulación de las relaciones colectivas de trabajo: alcances e insuficiencias. *Análisis Laboral*. Lima. n. 307, enero 2003.

ANEXO

NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN LAS QUE SE HA PLANTEADO O RECOGIDO EL TEMA DE LA FORMA- CIÓN PROFESIONAL DESDE 1997 HASTA 2002

A continuación se presentan los casos²⁹ en los que se han encontrado cláusulas referidas a materias de capacitación y formación para el empleo. Como se apreciará, en determinados casos, las cláusulas son recogidas solamente a nivel de pliego y en otros, tanto en este como en el convenio final.³⁰

1997

1. Edegel S.A y Talleres Moyopampa S.A./Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad de Lima

Expediente: 736-97

Pliego

Cláusula 3

Se plantea una asignación por estudios superiores que curse el trabajador.

Cláusula 6

Se plantea otorgar capacitación técnica a todo el personal, en especial a los que laboran en las centrales hidroeléctricas y talleres. La capacitación corresponde otorgarla de acuerdo con los adelantos tecnológicos en el ramo.

Convenio

Vigencia: 01/01/98 al 31/12/99

Se recoge solamente lo peticionado en la cláusula 3 del pliego.

²⁹ Los que van desde 1997 hasta 1999, ya estaban identificados en MTPE, 2000-b.

³⁰ **Nota de Redacción:** en el Perú se denomina “pliego” al proyecto de convenio colectivo con el que el sindicato da inicio a la negociación. Obviamente, el convenio colectivo finalmente acordado rara vez coincide íntegramente con el “pliego”.

2. Sociedad Minera de Zinc de Cajamarquilla S.A./Sindicato de Empleados de la Sociedad Minera de Zinc de Cajamarquilla

Expediente: 738-97

Pliego

Cláusula 9.2

Capacitación: La empresa conviene en capacitar a todos sus trabajadores empleados en institutos superiores o universidades en programas de computación e informática, idiomas y en la actualización de sus conocimientos.

Cláusula 9.3

Becas: La empresa conviene en otorgar 5 becas al año, **para el personal sindicalizado** con fines de participación técnica.

Convenio

Vigencia: 01/01/98 al 31/12/2000

Cláusula 8

“A partir del presente año y en los venideros, nos preocuparemos de intensificar la capacitación de este equipo de trabajadores.”

3. Lan Chile S.A./Sindicato de Trabajadores de Lan Chile

Expediente: 836-97

Convenio

Vigencia: 1/1/98 al 31/12/2000

Cláusula 23

La empresa garantiza a los trabajadores que, a lo menos una vez al año participarán de un curso de capacitación que signifique perfeccionar sus funciones habituales. El costo de este curso corresponde que sea asumido por la empresa.

4. Editora Nacional S.A./Sindicato de Periodistas y Empleados de Editora Nacional

Expediente: 744-97

Pliego

Condiciones de Trabajo

La empresa conviene en desarrollar y sufragar los costos de programas de capacitación por los cambios tecnológicos que se introduzcan en las diferentes áreas de la compañía, asimismo conviene en capacitar a los trabajadores cuyas funciones requieren especializaciones técnicas, acorde con su puesto de trabajo.

Convenio

Vigencia: años 1998 y 1999

Cláusula 8

Capacitación y Tecnificación: Recoge lo planteado en el pliego presentado por los trabajadores.

5. American Airlines Inc. Sucursal Perú/Sindicato Único de Trabajadores de American Airlines

Expediente: 765-97

Pliego

Cláusula 8: La empresa otorgará una asignación de S/. 700.00 a cada trabajador que curse estudios superiores en institutos o universidades.

Cláusula 26: La empresa conviene en cubrir los puestos vacantes que se presenten con personal idóneo y previamente capacitado mediante un curso específico de acuerdo a los requerimientos del puesto que vaya a desempeñar, con el fin de proporcionar mejores servicios al pasajero y para mantener la buena imagen de la empresa.

Cláusula 31: La empresa conviene en abonar como horas extraordinarias, las que los trabajadores deban dedicar a la asistencia de cursos que programe la compañía fuera del horario de trabajo. Además deberá abonar S/. 50.00 por traslado.

Convenio

Vigencia: 01/01/98 al 31/12/99

Cláusula 22: Asistencia a cursos o “meetings”

La empresa conviene en abonar como horas extraordinarias las que los trabajadores deban dedicar a la asistencia de cursos o “meetings” de carácter obligatorio que programe fuera del horario de trabajo. Adicionalmente se abonarán S/. 20.00 por traslado.

6. Corporación de Productos Alimenticios Nacionales PYC S.A./Sindicato de Trabajadores de la Corporación de Productos Alimenticios Nacionales PYC S.A.

Expediente:

Pliego

Cláusula 14: Capacitación del Personal: La empresa conviene en organizar cursos de capacitación para su personal, orientado a mejorar la capacidad técnica del trabajador para elevar los niveles de producción y productividad.

Convenio

Cláusula 8: Se recoge textualmente lo planteado en el Pliego.

7. Cerámica Lima S.A./Sindicato de Obreros de Cerámica Lima

Expediente: 659-97

Pliego

Cláusula 7: Capacitación: B) Efectuar un Programa de capacitación técnica profesional permanente y sin costo alguno, a través de la elaboración de convenios con instituciones educativas para sus trabajadores y sus dependientes.

Convenio

No ha sido recogido.

8. Almacenera Continental S.A./Delegados de Trabajadores de Almacenera Continental S.A.

Expediente: 808-97

Pliego

Cláusula 4: Condiciones de Trabajo: Capacitación y Productividad Laboral: La Empresa con carácter obligatorio, se compromete a ejecutar programas de capacitación y productividad laboral, por modernización de la tecnología informática y/o comunicaciones, cambios organizativos o de producción u otros.

Convenio

No se ha recogido.

9. Banco de la Nación/Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación

Expediente: 773-97

Pliego

Cláusula 13: Capacitación Laboral: El Banco conviene en contratar los servicios especializados de la Universidad Peruana, para potenciar el desarrollo y vigencia institucional y establecer un sistema permanente de capacitación a los trabajadores; en ambos casos, los costos serán asumidos por el Banco y contará con la participación del Sindicato.

Convenio

No se ha recogido.

1998

10. Luz del Sur S.A./Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines

Expediente: 586-98

Pliego

Cláusula segunda, literal f):

Se solicita el incremento en un 20% de los montos vigentes del concepto “asignación por estudios superiores del trabajador”.

Cláusula sexta:

“La empresa conviene con el sindicato en implementar y desarrollar en horarios adecuados cursos de capacitación técnica y profesional para todos y cada uno de sus trabajadores de manera integral y permanente, conforme lo establecido en el Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Sector Electricidad.”

Convenio

Vigencia: 01/01/99 al 31/12/99

Cláusula tercera:

Se acuerda un incremento del 6% en las pensiones de estudios superiores del trabajador. Este importe equivale a S/. 132.28.

El Convenio no recoge la cláusula sexta del pliego.

11. Backus y Johnston S.A./Sindicato de Obreros Cerveceros Backus & Johnston

Expediente: 611-98

Convenio

Vigencia: 16/12/96 al 16/12/99

Cláusula décimo segunda:

Se establecen becas por los estudios cursados por el trabajador. El importe de estas becas variará de acuerdo al nivel educativo del trabajador. Los importes establecidos son los siguientes:

Estudios primarios: S/. 560.00

Estudios secundarios: S/. 680.00

Estudios Universitarios: S/. 1.080.00

Estudios Técnicos: S/. 1.080.00

Las becas se entregarán a través del Instituto Peruano de Fomento Educativo (IPFE), de acuerdo a lo fijado por esta Institución. El monto rige para 1998.

12. Empresa Editora El Comercio S.A./Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Editora El Comercio

Expediente: 634-98

Pliego

Cláusula 7

“Las partes se sujetarán a las disposiciones de los arts.118°, 119° y 120° del TUO de la Ley de Fomento del Empleo, en caso de modificación se sujetarán a las nuevas disposiciones legales”.

La empresa otorgará un curso para micro o pequeña empresa o alguno similar para aquellos trabajadores que cesen, por renuncia o mutuo disenso a partir del 1/1/99.”

Convenio

Vigencia: 01/01/99 al 31/12/2000

Cláusula 6

Se recoge lo peticionado en el pliego, precisándose la correcta cita legal de lo regulado por la vigente norma de la materia (La Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

“Las partes se sujetan a los arts. 84°, 85° y 86° del TUO de la LFE, en caso de modificación observarán las nuevas disposiciones legales.

Asimismo la empresa otorgará un curso para micro o pequeña empresa o alguno similar para aquellos trabajadores que cesen por renuncia o mutuo disenso a partir de enero de 1999.”

13. Consorcio Textil del Pacífico S.A./Sindicato de Trabajadores Textil Cinsa

Expediente: 735-98

Domicilio de la Empresa: Av. Argentina N°2400, Lima

Domicilio del Sindicato: Av. Nicolás de Piérola N°530, Of.204, Lima

Pliego

Cláusula 27

“La empresa conviene en otorgar 5 becas anuales para la capacitación de los trabajadores o hijos de los trabajadores en el ámbito Técnico Profesional. Estas becas serán otorgadas para efectuar los estudios en Instituciones Superiores (IPAE, ESAN, Instituciones Técnicas, etc). Las becas serán cubiertas mediante **sorteos** de los trabajadores o hijos inscritos para tal efecto.”

Cláusula 28

“Adicionalmente a los días de licencia sindical, la empresa concederá un total de 70 días de licencia sindical remunerada para trámites sindicales relacionados con programas de capacitación, asistencia a cursos, seminarios u eventos organizados por la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú.”

Convenio

Vigencia: 01/02/99 al 31/12/200

Cláusula 1.13

“Licencia Sindical: 70 días adicionales a los 120 de Licencia Sindical remuneradas, para trámites sindicales relacionados con programas de capacitación, asistencia a cursos, seminarios u otros organizados por la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú. La Licencia se dará a solo un dirigente por sección.”

No se recoge el sistema de Becas contenido en el pliego.

14. Club Regatas Lima/Sindicato de Empleados del Club Regatas Lima

Expediente: 002-98

Pliego

Cláusula 14

“Capacitación y Categorización: El Club conviene en capacitar y categorizar permanentemente a sus trabajadores, empleados, mediante el otorgamiento de cursos técnicos profesionales de mediano y/o corto plazo en instituciones de prestigio, para especialidades vinculadas al ejercicio de sus funciones y de acuerdo al rol de capacitación coordinado con el sindicato. Se comprometen a formar una comisión mixta paritaria, quien tendrá la responsabilidad de autorizar los cursos de capacitación, asumiendo el Club el 100% de su costo.”

Convenio

Vigencia: 30/01/98 al 29/01/99

Cláusula 16

“Capacitación y Categorización del Personal: El Club conviene en capacitar y categorizar a los trabajadores, empleados, de acuerdo a las normas legales vigentes.”

15. Cooperativa de Servicios Múltiples “7 de Agosto” Ltda./Sindicato de Trabajadores de la Cooperativa de Servicios Múltiples “7 de Agosto” Ltda.

Expediente: 015-98

Convenio:

Vigencia: Años 97-98 y 98-99

Cláusula 14

“Capacitación de Trabajadores: La Cooperativa conviene en seguir capacitando a sus trabajadores en forma permanente y de acuerdo al D.S 003-97-TR (Ley de Productividad y Competitividad Laboral).”

16. Fábrica de Muebles Ferrini y Schoeler S.A./Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Muebles Ferrini y Schoeler S.A.

Expediente: 026-98

Pliego

Cláusula 11

“Capacitación Técnica: La Empresa conviene en dar capacitación técnica por áreas a todos los trabajadores en forma permanente, con la finalidad de mejorar la producción que será beneficioso tanto para la empresa como para los trabajadores.”

Convenio

Vigencia: 13/01/98 al 12/01/99

Cláusula 11

“Capacitación Técnica: La Empresa conviene en dar capacitación a todos sus trabajadores durante la vigencia del presente convenio, para mejorar la calidad y niveles de producción. Para esto, la Empresa tendrá la facultad de programar los días y horarios dentro de los cuales se llevara dicha capacitación.”

17. Filamentos Industriales S.A./Sindicato de Empresa de los Trabajadores Obreros de Filamentos Industriales S.A.

Expediente:207-98

Pliego

Cláusula 13

“Capacitación: Seguridad Industrial: La Empresa conviene en capacitar a sus trabajadores obreros en aspectos relacionados con la Seguridad Industrial de acuerdo a un plan que oportunamente se implementará a dichos particulares. Dicha capacitación podrá ser a través de cursos de institutos que dicten en la misma empresa o con asistencia de los trabajadores designados en seminarios de formación externa en dicha especialidad a través del SENATI, sin que en ningún caso la asistencia a dichos cursos interfiera con el cabal cumplimiento del horario del trabajo.”

Convenio

Vigencia: 01/05/98 al 30/04/99

Cláusula 17

“La Empresa conviene en continuar brindando capacitación a sus trabajadores obreros en asuntos relacionados con la Seguridad Industrial. Dicha capacitación podrá llevarse a cabo a través de cursos que instructores dicten en el local de la empresa o con asistencia de los trabajadores a seminarios de Formación Externa en dicha especialidad, o a través del SENATI.”

18. Electroperú S.A./Sindicato Único de Trabajadores de Electroperú S.A.

Expediente: 374-98

Pliego

Cláusula 10

“Intercambio Tecnológico: La Empresa conviene en enviar a todo el personal, a las empresas líderes y otras, a fin de realizar un “beanchmarking”, visitas técnicas o intercambio tecnológico.”

Convenio

Vigencia: 18/11/98 al 17/11/99

Cláusula 5

“La Empresa conviene en enviar al personal técnico y administrativo del Centro de Producción Mantaro, a empresas líderes del sector y otras del país, a fin de realizar visitas técnicas y de intercambio tecnológico, de acuerdo a una programación que se iniciará a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la suscripción del presente convenio, teniendo como fecha de inicio de este programa la segunda quincena de enero de 1999.”

19. Asociación Deportiva Los Inkas Golf Club/Sindicato de Obreros de la Asociación Deportiva Los Inkas Golf Club

Expediente: 381-98

Pliego

Cláusula 11

“Capacitación para el personal estable: La Asociación, conviene dar cumplimiento al punto 6 del Convenio Colectivo del 17/7/96, se establece que este beneficio sea en forma permanente.”

Convenio

Vigencia: 21/08/98 al 20/08/99

Cláusula 3

“La Asociación conviene en mantener las condiciones de trabajo que viene otorgando.”

20. División Cinsa del Consorcio Textil del Pacífico/Sindicato de Trabajadores

Expediente: 677-98

Pliego

Cláusula 19

“Capacitación: La Empresa conviene con los representantes de los trabajadores, en capacitar a sus trabajadores, enviándolos a Institutos Superiores de Enseñanza o Senati, brindándole todas las facilidades con goce de todos sus derechos y beneficios sociales. Asimismo, la Empresa ejecutará programas de capacitación laboral y productividad en el trabajo, por modernización de la planta industrial o cambios organizados o de producción.”

Convenio

Vigencia: 01/01/99 al 31/12/99

Cláusula 1

“1.2.3 Capacitación Laboral: Las partes acuerdan que ejecutarán programas de capacitación laboral y productividad cuando sean necesarios para modernización de la planta industrial o por cambios en la organización o en la producción.

En tal sentido se acuerda lo siguiente:

- a. La Empresa proporcionará al trabajador capacitación en el trabajo y éste deberá recibirla con el fin de mejorar su producción y productividad.
- b. Las acciones de capacitación servirán para actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en las actividades que realiza. Asimismo, tendrán 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.
- c. La Empresa designará a los trabajadores para capacitarse y decidirá si la capacitación será realizada dentro o fuera del centro de labores.
- d. El trabajador asume la obligación de aprobar los cursos de capacitación y perfeccionamiento a los que asista por cuenta de la empresa.”

21. Conductores Eléctricos Peruanos S.A./Sindicato de Trabajadores de CEPER

Expediente: 723-98

Pliego

Cláusula 9

“Asignación Becas por Estudios Superiores: La Empresa conviene en otorgar de manera fija y permanente la cantidad de S/. 80.00.”

Cláusula 10

“Asignación por Matrícula Estudios Superiores: La empresa conviene en otorgar de manera fija y permanente la cantidad de S/. 80.00.” (No se especifica si es por los hijos o por los propios trabajadores).

Convenio

Vigencia: 04/02/99 al 03/02/2000

Cláusula 4: “Recoge o señalado en las cláusulas 9 y 10 del Pliego.”

22. Fibras Químicas Industriales S.A./Sindicato de Obreros

Expediente: 032-98

Pliego

Cláusula 19

“Capacitación: La Empresa conviene en capacitar a sus trabajadores, enviándolos a los Institutos de Enseñanza o Senati, brindándole todas las facilidades con goce de todos sus derechos y beneficios sociales. La Empresa ejecutará programas de capacitación laboral y productividad dentro del trabajo, por modernización de la planta industrial, cambios organizativos o de producción y el trabajador deberá recibirlo a fin de mejorar su producción y productividad.”

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el pliego.

23. Textil San Cristóbal/Sindicato de Obreros de Textil San Cristóbal

Expediente: 041-98

Pliego

Cláusula 20

“La Empresa conviene con los representantes de los trabajadores, en capacitar a sus trabajadores, enviándolos a los Institutos de Enseñanza o Senati, brindándole todas las facilidades con goce de todos sus derechos y beneficios sociales.”

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el pliego.

24. Instituto Peruano de Energía Nuclear/Sindicato de Empleados del Instituto Peruano de Energía Nuclear

Expediente: 131-98

Pliego

Cláusula 15

“La Empresa conviene en constituir un Programa de Capacitación con reconocimiento oficial en especialidades técnicas destinado al mejoramiento de la calificación de su personal en todas sus modalidades.”

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el pliego.

25. Coats Cadena S.A./Sindicato Textil de Coats Cadena S.A.

Expediente: 241-98

Pliego

Cláusula 23

“Capacitación Técnica: La Empresa conviene establecer un cronograma de capacitación técnica a sus trabajadores, tendiente a mejorar la producción y pro-

ductividad en el marco del avance tecnológico y calidad total que demande la industria textil. Para cuyo efecto las partes propondrán las instituciones y/o profesionales de la materia para la capacitación de los trabajadores seleccionados.”

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el convenio.

26. Hogar Clínica San Juan de Dios/Sindicato de Obreros del Hogar Clínica San Juan de Dios

Expediente: 332-98

Pliego

Cláusula 14

“Capacitación Técnica: La Empresa conviene en facilitar la capacitación técnica a sus trabajadores según las necesidades de cada área.”

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el Convenio.

27. Empresa la Esperanza del Perú S.A./Sindicato de Empleados

Expediente: 649-98

Pliego

Cláusula 1.5

“Tecnificación: La Empresa conviene en efectuar programas de capacitación para todo el personal empleado, consistente en seminarios, cursos de especialización y talleres de acuerdo al área en el que se desempeñen. Asimismo, conviene en efectuar convenios con Institutos Superiores formadores de técnicos de enfermería, para el personal auxiliar con más de 5 años de servicios.”

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el Convenio.

28. Banco Continental/Centro Federado de Empleados del Banco Continental

Expediente: 663-98

Pliego

Cláusula B: Condiciones de Trabajo

“2. Capacitación Laboral: La Empresa se compromete a ejecutar programas de capacitación laboral y productividad por modernización de la tecnología informática y/o comunicaciones, cambios organizativos o de producción u otros.”

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el Convenio.

29. Compañía Industrial Textil Credisa Trutex S.A./Sindicato de Trabajadores

Expediente: 526-98

Pliego

Cláusula 20

“Capacitación: La Empresa conviene con los representantes de los trabajadores, en capacitar a sus trabajadores enviándolos a los Institutos Superiores de Enseñanza o al Senati, brindándoles todas las facilidades con goce de todos sus derechos y beneficios sociales.”

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el Convenio.

30. Almacenera Continental S.A./Delegación Sindical de Almacenera Continental S.A.

Expediente: 730-98

Pliego

Cláusula B: Condiciones de Trabajo

“Capacitación Laboral: La Empresa se compromete a ejecutar programas de capacitación laboral y productividad por modernización de la tecnología informática y/o comunicaciones, cambios organizativos o de producción u otros.”

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el Convenio.

31. Senati/Sindicato de Personal Técnico Docente Profesional del Senati

Expediente: 185-98

Pliego

Cláusula 11: Senati y el Sindicato convienen que los programas de capacitación y perfeccionamiento, promovidos por la Institución, se desarrollarán dentro de las horas normales de trabajo.

Senati conviene en cubrir los costos de los cursos de capacitación para el personal técnico docente profesional que solicite y que realicen fuera de la institución, el participante contará con las facilidades del caso.

Convenio

No se han recogido.

32. Tecsur S.A./Trabajadores de Tecsur S.A. (no existe sindicato)

Expediente: 709-98

Convenio

Vigencia: 01/01/99 al 31/12/99

Cláusula 2: Incremento de las Asignaciones

Asignación por Estudios Superiores del Trabajador: de S/. 124.20 a S/. 128.55.

33. Empresa Minera Cobriza S.A./Trabajadores Empleados de Cobriza S.A.

Expediente: 697-98

- Empresa presenta propuesta económica integral
- Empleados dan a conocer sus apreciaciones a la propuesta
- Luego empresa hace conocer propuesta integral y definitiva para la suscripción del Acuerdo Final.

Convenio

Cláusula 43: Capítulo vi: Entrenamiento y Educación: Programas de Entrenamiento: La Empresa continuará promoviendo la capacitación y el desarrollo de sus empleados mediante cursos y programas sobre aspectos técnicos, de gestión empresarial y humanísticos, de acuerdo a los actuales requerimientos de competitividad de la Empresa.

Cláusula 44: La Empresa otorgará a sus empleados sólo una beca para la instrucción superior de sus hijos, la misma que se otorgará en función a la contribución del empleado en la mejora de la seguridad, productividad y costos y según el rendimiento del alumno.

Vigencia: 01/01/98 al 31/1/2003

1999

34. Luz del Sur/Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines

Expediente: 586-99

Pliego

Cláusula cuarta

Se señala un incremento en la asignación por estudios superiores del trabajador ascendente a S/. 175.00

Cláusula décima:

Apoyo a la Capacitación

“La Empresa se compromete a dar facilidades a sus trabajadores y dirigentes sindicales, para asistir a cursos, seminarios y conferencias de carácter técnico, laboral y sindical, comprometiéndose a cubrir los gastos del traslado aéreo y/o terrestre que se requieran. Asimismo se compromete a brindar los permisos correspondientes con goce de haber por el tiempo de duración del evento y del traslado y retorno del mismo.”

Convenio

Vigencia: 01/01/2000 al 31/12/2000

Cláusula cuarta, literal c)

Se acuerda el incremento de la asignación por estudios superiores del trabajador equivalente a S/. 140.23.

El Convenio no recoge la cláusula décima del pliego.

35. Edelnor S.A./Sindicato de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines

Expediente: 587-99

Pliego

Cláusula cuarta, literal i)

Se plantea un incremento en la asignación por estudios superiores de los trabajadores, equivalente a S/. 175.00.

Cláusula décima:

Bajo el encabezado “Apoyo a la Capacitación”, se plantea que corresponde a la empresa: “Dar facilidades a sus trabajadores y dirigentes sindicales, para asistir a cursos, seminarios y conferencias de carácter técnico, laboral y sindical, comprometiéndose a cubrir los gastos del traslado aéreo y/o terrestre que se requieran. Asimismo, se compromete a brindar los permisos correspondientes con goce de haber por el tiempo de duración del evento y del traslado y retorno del mismo.”

Convenio

Vigencia: 01/01/2000 al 31/12/2001

Cláusula sexta:

Se recoge la pretensión de incremento, pero señalando un importe menor: S/. 164.00.

El Convenio no recoge la cláusula décima del pliego.

36. Pontificia Universidad Católica del Perú / Sindicato Único de Empleados y Obreros de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Expediente: 286-99

Pliego

Cláusula décima:

“Que se eleven los fondos de bienestar social y de becas:

a.Fondo de Bienestar Social a S/. 30.000.00

b.Fondo de Becas a S/. 10.000.00.”

Convenio

Vigencia: 01/07/99 al 30/06/2000

Cláusula novena:

“La Universidad otorgará:

a.Fondo de Bienestar Social : S/. 23.500.00

b.Fondo de Becas: S/. 4.650.00.”

Las condiciones de funcionamiento del fondo de becas no son establecidas en este convenio ni en los correspondientes a años anteriores.

37. Club de Regatas de Lima/Sindicato de Trabajadores del Club de Regatas de Lima

Expediente: 003-99

Pliego

Cláusula 18

“El club conviene en capacitar y categorizar permanentemente a sus trabajadores empleados, mediante el otorgamiento de cursos técnico profesionales de mediano y/o corto plazo, en instituciones de prestigio para especialidades vinculadas al ejercicio de sus funciones y de acuerdo a un rol de capacitación coordinado con el sindicato de empleados.

Para estos efectos las partes se comprometen a formar una comisión mixta paritaria, quien tendrá la responsabilidad de evaluar y autorizar los cursos de capacitación u otros afines solicitados, asumiendo el club, el 100% de su costo.”

Convenio

Vigencia: 30/01/99 al 29/01/2000

Cláusula 21

El club conviene en capacitar y categorizar a los trabajadores empleados de acuerdo a las normas legales vigentes.

38. Universidad Ricardo Palma/Sindicato de Obreros de la Universidad Ricardo Palma

Expediente: 293-99

Pliego

Cláusula 13

La Universidad conviene en hacer extensiva la beca de estudios al ciclo de verano a todos los trabajadores y/o hijos de los afiliados al sindicato, que se encuentren con beca de estudios en la universidad.

Convenio

Cláusula 4

Los trabajadores afiliados o sus hijos, pagarán el 75% del costo total del ciclo de verano, en tanto cursen el mismo.

Cláusula 5

Los trabajadores afiliados al Sindicato de Obreros o sus hijos, pagarán el 75% del costo total del curso de Titulación Extraordinaria, en tanto cursen el mismo.

39. Ticino del Perú S.A./Sindicato de Trabajadores de Ticino del Perú

Expediente: 331-99

Convenio

Vigencia: 22/08/99 al 21/08/2000

Cláusula 26

La empresa mantendrá una política permanente de capacitación al personal con objeto de incrementar la productividad en el centro de trabajo, a través de cursos o charlas que podrán ser dictados dentro o fuera de la Empresa.

40. Asociación Deportiva Los Inkas Golf Club/Sindicato de Obreros

Expediente: 374-99

Pliego

Cláusula 10

Capacitación para el personal estable en forma permanente.

Convenio

Vigencia: 21/08/99 al 20/08/2000)

Cláusula 5

Las partes convienen en impulsar cordialmente programas de educación y capacitación técnico profesional de todos los trabajadores de acuerdo a su área y especialidad en el trabajo, para estos efectos se formará una comisión mixta que elaborará un programa de educación anual.

41. Universidad de Lima/Sindicato Único de Trabajadores no docentes

Expediente: 290-99

Convenio

Vigencia: 01/07/99 al 30/06/2000

La universidad conviene en otorgar becas externas a su personal no docente.

42. Asociación Continental/Comité Sindical Trabajadores Obreros de la Asociación Continental

Expediente: 603-99

Pliego

Cláusula 11

La Asociación conviene otorgar a los trabajadores obreros capacitación técnica (electricidad, gasfitería, floricultura, construcción civil), para el mejor desempeño en el campo de trabajo.

Convenio

No se ha recogido.

2000

43. Club de Regatas Lima/Sindicato de Empleados del Club Regatas Lima

Expediente: 012-2000

Pliego

Cláusula 18: Capacitación y Categorización

El Club Regatas "Lima" conviene en capacitar y categorizar permanentemente a sus trabajadores empleados mediante el otorgamiento de cursos técnicos y profesionales de mediano y/o corto plazo en instituciones de prestigio para

especialidades vinculadas al ejercicio de sus funciones y de acuerdo al rol de capacitación coordinado con el Sindicato de Empleados. Para los efectos las partes se comprometen a firmar una comisión mixta paritaria quien tendrá la responsabilidad de evaluar los cursos de capacitación u otros fines solicitados, asumiendo el club el 100 % de su costo.

Convenio

Vigencia: 30/01/2002 al 29/01/2002

Cláusula 18: Capacitación y Categorización. El Club Regatas “Lima” conviene en capacitar y categorizar a los trabajadores empleados de acuerdo a las normas legales vigentes.

44. Fábrica Nacional Textil “El Amazonas”/Sindicato de Trabajadores Obreros de Sociedad Anónima

Expediente: 038-2000

Pliego

Cláusula 19 de la Capacitación y la Reproductividad

- a) La empresa conviene con los representantes del Sindicato de Trabajadores obreros de Sociedad Anónima Fábrica Nacional “Textil Amazonas”, en capacitar en forma permanente y periódica a todos sus trabajadores para el mejor cumplimiento de sus funciones laborales, para obtener la eficiencia en la producción y reproductividad;
- b) enviándolos a los Institutos Superiores de Enseñanza o SENATI, Para entrenamiento técnico y profesional, empresarial a nivel nacional e internacional, brindándoles todas las posibilidades con goce de todos sus derechos, beneficios sociales y conservando su puesto de trabajo de origen.

Convenio:

Vigencia: 01/03/2000 al 28/02/2001

Cláusula: No se ha recogido.

45. Hogar Clínica San Juan de Dios/Sindicato de Trabajadores de Hogar Clínica San Juan de Dios

Expediente: 169-2000

Pliego

Cláusula 11ª: Capacitación Técnica. La empresa conviene dar estricto cumplimiento a lo dispuesto por los Arts.24, 85 y 86 del T.U.O de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por D.S. 003.97 TR.

Convenio

Vigencia: 01/07/2000 al 30/06/2001

Cláusula

No se ha recogido.

46. CEP Santo Tomás de Aquino/Sindicato Único de Trabajadores Docentes y No Docentes

Expediente: 213-2000

Pliego

Cláusula 14: Curso de Reentrenamiento

El Colegio conviene en sufragar los gastos que demanden los cursos de reentrenamiento docente.

Convenio

Vigencia: 01/07/2000 al 30/06/2002

Cláusula

No se ha recogido.

47. Universidad Ricardo Palma/Sindicato de Empleados de la U.R.P.

Expediente: 242-2000

Pliego

Cláusula 13: La Universidad conviene en elevar las asignaciones que otorga al sindicato de Empleados, dentro y fuera de la Universidad.

Convenio

Vigencia: 01/07/2002 al 30/06/2001

Cláusula

No se ha recogido.

48. CIA. Industrial Textil Credisa-Truter S.A. Creditex/Sindicato de Trabajadores de la Compañía Textil Creditex

Expediente: 00332-2000

Pliego

Cláusula 20 de la Capacitación

La empresa conviene con los representantes de los trabajadores, en capacitar a sus trabajadores enviándolos a los Institutos superiores de enseñanza o al Senati, brindándoles todas las facilidades con goce de todos sus derechos y beneficios sociales y además patrocinar a los hijos de los trabajadores al SENATI cuando lo puedan solicitar.

Convenio

Vigencia: 01/11/2000 al 31/12/2002

Cláusula

No se ha recogido.

49. Empresa de Distribución Eléctrica de Lima Sur S.A. A./Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y actividades conexas de Lima y Callao

Expediente: 385-2000

Pliego

Cláusula 14: Apoyo a la Capacitación

La empresa Luz del Sur S.A. A. Conviene con la Representación Sindical, SUTREL, en dar el apoyo a la capacitación, comprometiéndose a cubrir los gastos de traslado aéreo y/o terrestre que se requieran. Asimismo, se compromete a brindar los permisos correspondientes con goce de haber por el tiempo de duración del evento, del traslado y retorno del mismo.

Convenio

Vigencia: 01/01/2001 al 31/12/2001

Cláusula

No se ha recogido.

50. EXSA S.A./Sindicato de Trabajadores de EXSA S.A.

Expediente: 406-2000

Pliego

Cláusula 18: Capacitación

Con la finalidad que la empresa cuente con personal altamente calificado, conviene en capacitar a sus trabajadores sindicalizados, en la especialidad que cada uno desempeña: para cuyo fin la empresa sufragará los gastos de estudios especializados, ya sea en el país o en el extranjero.

Convenio

Vigencia: 01/01/2001 al 31/12/2001

Cláusula

No se ha recogido.

51. Cía. Industrial Nuevo Mundo S.A./Sindicato de Empleados de la Compañía Industrial Nuevo Mundo S.A.

Expediente: 0412-2000

Pliego

Cláusula 12: La Empresa se compromete a capacitar constantemente al personal de empleados y profesionales a efectos de elevar la idoneidad en el puesto laboral que ostenten en la empresa.

Convenio

Vigencia: 01/01/2001 al 30/06/2002

Cláusula

No se ha recogido.

52. Sociedad Minera Refinería de Zinc de Cajamarquilla S.A./Sindicato de Empleados de la Sociedad

Expediente: 415-2000

Pliego

Cláusula 9.2: Capacitación

La empresa conviene capacitar a todos sus trabajadores empleados en Institutos Superiores o Universidades, en programas de computación e informática, idioma y en la actualización de sus conocimientos técnicos para mejorar el aprovechamiento en la producción y productividad.

Convenio

Vigencia: 01/01/2001 al 31/12/2003

Cláusula 9 de Productividad, Paz y Armonía Laboral: La empresa y los trabajadores manifiestan su compromiso de continuar unidos en el logro de hacer de la Refinería Cajamarquilla, un Centro de Trabajo, altamente competitivo y exitoso, con personal concientemente capacitado y entrenado de modo que se logre que la Refinería de Zinc tenga los costos unitarios más bajos del mundo.

Asimismo, seguirá siendo política de la Refinería continuar informando a las entidades representativas de los trabajadores, y a los trabajadores en general, de los avances, logros, contratiempos, éxitos de la gestión y de sus operaciones. Trabajadores y Empresa hacen votos para reforzar las buenas relaciones laborales y solucionar los problemas que puedan presentarse dentro de un marco de respeto, comprensión y equidad. La empresa señala su interés en seguir contando con la reconocida experiencia del personal que labora en el centro laboral apoyando su línea de carrera, para lo cual la empresa intensificará sus programas de capacitación, los mismos que tienen carácter de obligatorio y selectivo, por lo que es importante que todos los trabajadores se identifiquen con los objetivos de la empresa.

53. Sociedad Minera Refinería de Zinc de Cajamarquilla S.A./Sindicato de Trabajadores de la Sociedad Minera Refinería de Zinc de Cajamarquilla

Expediente: 416-2000

Pliego

Cláusula Z: Capacitación y Desarrollo

La Empresa conviene en implementar un Programa de Capacitación para sus trabajadores, sin costo alguno, en Centros de Estudios de Capacitación Técnica para mejorar los conocimientos del personal técnico y operativo en los adelantos tecnológicos, otorgando las facilidades del caso, concordantes con la programación del rol de trabajo, teniendo como objetivo mejorar la producción y productividad y respetando, la línea de carrera, en concordancia con el D. Leg.728-Título IV, Capacitación Laboral y Productividad, artículos 127, 128 y 129.

Convenio

Vigencia: 01/01/2001 al 31/12/2003

Cláusula 9 de Productividad, Paz y Armonía Laboral: La empresa y los trabajadores manifiestan su compromiso de continuar unidos en el logro de hacer de la Refinería Cajamarquilla, un Centro de Trabajo, altamente competitivo y exitoso, con personal concientemente capacitado y entrenado de modo que se logre que la Refinería de Zinc tenga los costos unitarios más bajos del mundo.

Asimismo, seguirá siendo política de la Refinería continuar informando a las entidades representativas de los trabajadores, y a los trabajadores en general, de los avances, logros, contratiempos, éxitos de la gestión y de sus operaciones. Trabajadores y Empresa hacen votos para reforzar las buenas relaciones laborales y solucionar los problemas que puedan presentarse dentro de un marco de respeto, comprensión y equidad. La empresa señala su interés en seguir contando con la reconocida experiencia del personal que labora en el centro laboral apoyando su línea de carrera, para lo cual la empresa intensificará sus programas de capacitación, los mismos que tienen carácter de obligatorio y selectivo, por lo que es importante que todos los trabajadores se identifiquen con los objetivos de la empresa.

54. División Cinsa del Consorcio Textil del Pacífico/Sindicato d Trabajadores de la Empresa consorcio Textil del Pacífico/Sindicato de Trabajadores de la Empresa Consorcio Textil del Pacífico S.A. División CINSA

Expediente: 420-2000

Pliego

Cláusula 8 inciso c), Condiciones de Trabajo, Capacitación Laboral

Convenio

Vigencia: 01/01/2001 al 31/12/2001

Cláusula

No se ha recogido.

Las partes acuerdan que ejecutarán programas de capacitación laboral y productividad cuando sean necesarias para la modernización de la planta industrial o por cambios en la organización o de la producción. En tal sentido, se acuerda lo siguiente:

- a) La empresa proporcionará al trabajador capacitación en el trabajo, éste deberá recibirla con el fin de mejorar su producción y productividad.
- b) Las acciones de capacitación servirán para actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en las actividades que realiza. Asimismo, tendrán como finalidad proporcionar información al trabajador sobre nueva tecnología en la actividad que desempeña, de tal forma que esté preparado para cubrir una vacancia o algún puesto por crearse.
- c) La empresa designará a los trabajadores para capacitarse y decidirá si la capacitación será realizada dentro o fuera del centro de labores.
- d) El trabajador asume la obligación de aprobar los cursos de capacitación y perfeccionamiento a los que asiste por cuenta de la empresa.

55. Asociación Continental/Delegados de los Trabajadores Obreros de Asociación Continental

Expediente: 426-2000

Pliego

Cláusula 11: Capacitación Técnica

La Asociación Continental conviene otorgar a sus trabajadores obreros capacitación técnica (electricidad, gasfitería, floricultura, construcción civil), para el mejor desempeño en el campo de trabajo.

Convenio

Vigencia: 01/01/2001 al 31/12/2001

Cláusula

No se ha recogido.

56. División Textil Perú Pacífico del Consorcio Textil del Pacífico S.A./Sindicato de Trabajadores de Consorcio Textil del Pacífico División T.P.P.

Expediente: 432-2000

Pliego

Cláusula 20 de la Capacitación

La empresa conviene con los representantes de los trabajadores, en capacitar a sus trabajadores, enviándoles a los Institutos superiores de Enseñanza o SENATI, brindándoles todas las facilidades con goce de todos sus derechos y beneficios sociales.

Convenio:

Vigencia: 01/01/2001 al 31/12/2001

Cláusula

No se ha recogido.

57. Banco Continental/Centro Federado de Empleados del BBVA

Expediente: 437-2000

Pliego

Cláusula Capítulo Segundo: Condiciones de Trabajo

Cláusula Q. Capacitación Laboral

La Empresa se compromete a apoyar y coordinar programas de capacitación laboral y productividad por modernización de la tecnología informática y/o comunicaciones, cambios organizativos o de producción u otros que provengan del Centro Federado y/o de los trabajadores solicitantes.

Convenio

Vigencia: 01/01/2001 al 31/12/2001

Cláusula

No se ha recogido.

58. Luz del Sur S.A./Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y afines

Expediente: 438-2000

Pliego

Cláusula 10: Apoyo a la Capacitación

La Empresa conviene con la Representación sindical, en dar las facilidades correspondientes a sus Trabajadores y Dirigentes Sindicales, para participar de cursos, seminarios y conferencias de carácter educativo técnico laboral y sindical, debidamente acreditadas, comprometiéndose a cubrir los gastos del traslado aéreo y/o terrestre que se requieran y brindar los permisos correspondientes con goce de haber por el tiempo de duración del evento.

Convenio

Vigencia: 01/01/2001

Cláusula

No se ha recogido.

59. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Huaral, S.A./Sindicato Único de Trabajadores de EMAPA/Sindicato ANARAL S.A.

Expediente: 447-2000

Pliego

Cláusula 16

La Empresa conviene en construir una comisión bipartita con el objetivo de desarrollar un sistema de medición de productividad y los programas de capacidad técnica, orientada al incremento de la eficacia y productividad.

Convenio

Vigencia: 01/04/2001 al 31/03/2002

Cláusula 16: Se constituirá una comisión entre la empresa y el sindicato para elaborar la evaluación y capacitación al personal.

60. Banco Central de Reserva del Perú/Sindicato Centro Federado de Empleados del Banco Central de Reserva del Perú

Expediente: 486-2000

Pliego

Cláusula 6: El Banco Central de Reserva del Perú conviene en establecer un Programa de Capacitación y Productividad, para la Casa Nacional de Moneda. Acorde al Título III, artículos 84, 85 y 86 del Decreto Supremo N°003-97-TR

Convenio

Vigencia: 22/02/2001 al 31/12/2001

Cláusula

No se ha recogido.

61. Universidad Inca Garcilazo de la Vega/Sindicato de Trabajadores no docentes (empleados) de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega

Expediente: 202-2000

Pliego

C) Productividad: La Universidad “Inca Garcilazo de la Vega” conviene en implementar programas de capacitación y mejoramiento de la productividad en las siguientes materias:

- Computación y Sistemas
- Seminarios de Actualización Secretarial
- Relaciones Públicas
- Seguridad Social
- Bibliotecología e Informática
- Cursos de Inglés

Convenio

Vigencia: 01/07/2000 al 30/06/2001

No se recoge.

62. Universidad Ricardo Palma/Sindicato Unitario de Trabajadores No Docentes URP

Expediente: 203-2000

Pliego

Décimo Tercera: La Universidad conviene en ampliar el beneficio de becas: e) otorgar préstamos al trabajador por capacitación, maestrías y postgrados que se dicten en otras Universidades y/o Institutos para ser descontados por planilla y sus intereses hasta en 24 meses.

Convenio

Vigencia: 01/07/2000 al 30/06/2001

En lo que se refiere al préstamo, se evaluarán las peticiones según sea el caso.

63. ElectroPerú S.A./Sindicato Único de Trabajadores de Generación Eléctrico Mantaro

Expediente: 232-2000

Pliego

Sexto: Intercambio Tecnológico. La empresa ElectroPerú S.A. conviene en continuar con su política de intercambio tecnológico, a fin de que todo el personal técnico y administrativo pueda viajar a las empresas líderes del país y del extranjero, a fin de realizar un benchmarking y/o visita técnica.

Ambas partes convienen en que el presente beneficio tendrá carácter permanente.

Convenio

Vigencia: 01/07/2000 al 30/06/2001

Cuarta: Intercambio Tecnológico. ElectroPerú S.A. continuará con su política de capacitación y de intercambio tecnológico del personal técnico y administrativo del Centro de Producción Mantaro para lo cual continuará programando visitas técnicas a empresas líderes.

64. Asociación Deportiva Los Incas Golf Club/Trabajadores de la Asociación Deportiva Los Incas Golf Club

Expediente: 256-2000

Pliego

II Condiciones de Trabajo: 7) Capacitación de los Trabajadores de Campo. Las partes convienen cordialmente en impulsar Programas de Educación y Capacitación Técnico Profesional a todos los trabajadores de acuerdo a su área y especialidad en el Trabajo. Se formará una Comisión Mixta que elaborará un Programa de Capacitación Anual.

Convenio

Vigencia: 21/08/2000 al 20/08/2001

Décimo: Capacitación de los Trabajadores. La asociación conviene en implementar los programas de capacitación técnico laboral a sus trabajadores de acuerdo a su área de especialidad en el trabajo, esta capacitación será evaluada por la Administración.

65. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Huaral S.A./Sindicato Único de Trabajadores de EMAPA Huaral S.A.

Expediente: 146-2000

Pliego

Décimosexto: La empresa conviene en construir una comisión bipartita con el objetivo de desarrollar un sistema de medición de la productividad y los programas de capacitación técnica, orientada al incremento de la eficacia y productividad.

Convenio

Vigencia: 01/04/2000 al 31/03/2001

No se recoge.

2001

66. Snacks América Latina SRL./Sindicato de Trabajadores de Snacks América Latina SRL.

Expediente: 000016-2001

Pliego

Cláusula 18: Empleo y Capacitación

La Empresa conviene que en los casos de innovación tecnológica, reestructuración empresarial, movimiento de personal, incorporación de personal contratado, procederá a efectuar el reentrenamiento del personal obrero que es afectado, concentrando su reconversión y reubicación laboral

El trabajador brindará su mejor esfuerzo en su labor en la empresa, elaborando productos de buena calidad y asimismo, aumentando la productividad, para el beneficio de la empresa.

Cláusula 19: Capacitación y productividad. Las partes convienen en constituir una comisión paritaria (sindicato y empresa) cuyas funciones serán las de diseñar, planificar y ejecutar el Plan Anual de Capacitación y Productividad. Cuya finalidad es la de incrementar la productividad, actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador, proporcionar información sobre la nueva tecnología, prevenir riesgos de trabajo. Esta comisión iniciará sus actividades los primeros meses del año respectivo.

Convenio

Vigencia: 01/01/2001 al 21/12/2001

Cláusula

No se ha recogido.

67. Patronato Nacional del Parque del las Leyendas (PATPAL)/Sindicato de Trabajadores Obreros del Parque de la Leyendas

Expediente: 074-2001

Pliego

Cláusula 15: Capacitación Técnica

El PATPAL conviene en facilitar y adecuar el horario de trabajo al trabajador que está estudiando una carrera técnica, previa constatación de los documentos pertinentes.

Cláusula 16: Calificación y Mejoras Económicas

El PATPAL conviene en promover al trabajador de acuerdo a su capacidad y otorgarle una mejora económica.

Convenio

Vigencia: 15/03/2001 al 14/03/2002

Cláusula 15: Capacitación Técnica

“El PATPAL se compromete a otorgar capacitación técnica al trabajador obrero, según la propuesta anual elaborada por la Unidad de personal, a fin de promover el desarrollo y la participación activa del trabajador, en eventos relacionados en las siguientes materias: Botánica, zoología, arqueología obras, administración y organización y otros temas en base a las necesidades de la institución.

Cláusula 16: Clasificación y Mejoras Económicas. Este punto quedará suspendido a la disponibilidad presupuestal.

68. Fondo del Empleador del Banco de la Nación (FEBAN)/Delegados de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación.

Expediente: 082-2001

Pliego

Cláusula 7: Capacitación

El FEBAN otorgará capacitación para todos los trabajadores del FEBAN de acuerdo a la necesidad del servicio.

Convenio

Vigencia: 01/05/2001 al 30/04/2002

No se recoge.

69. Alianza Francesa de Lima/Sindicato Único de Trabajadores de la Alianza Francesa de Lima (SUTAF)

Expediente: 111-2001

Pliego

Cláusula 19: De la Capacitación del Personal. La Alianza conviene en promover y organizar una vez al año un curso de capacitación y actualizar tanto para su personal docente, como administrativo y de servicios que garantice la atención adecuada en esta casa. La participación del personal se reconocerá mediante la entrega de certificados individuales.

Convenio

Vigencia: 01/04/2001 al 31/03/2002

Cláusula 19: De la Capacitación del Personal. La Alianza Francesa de Lima conviene en otorgar cursos de capacitación para el personal docente, administrativo y de servicio de acuerdo a las necesidades de la asociación.

70. Universidad Inca Garcilazo de la Vega/Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad

Expediente: 189-2001

Pliego

Cláusula c), Productividad

La Universidad “Inca Garcilazo de la Vega” conviene en implementar programas de capacitación y mejoramiento de la productividad en las siguientes materias:

- Computación y Sistemas
- Seminario de Actualización Sectorial
- Relaciones Públicas y Cursos de Inglés
- Seguridad Social y Bibliotecología e Informática

Convenio

Vigencia: 01/07/2001 al 30/06/2002

Cláusula

No se ha recogido.

71. Universidad Ricardo Palma/Sindicato Unitario de Trabajadores No Docentes de la Universidad Ricardo Palma

Expediente: 220-2001

Pliego

Cláusula 21: La Universidad conviene que todos los cursos de capacitación superiores auspiciados por la Universidad sean gratuitos para todos los trabajadores No Docentes de la Universidad Ricardo Palma, otorgando la licencia respectiva mientras dure el curso.

Convenio

Vigencia: 01/07/2001 al 30/06/2002

Cláusula

No se ha recogido.

72. Compañía Industrial Textil CREDITEX/Sindicato de Trabajadores de la Compañía Textil CREDITEX (exCredisa)

Expediente: 63635-2001

Pliego

Cláusula 20: De la capacitación. La empresa conviene con los representantes de los trabajadores en capacitar a sus trabajadores enviándolos a los Institutos Superiores de Enseñanza o al SENATI, brindándoles todas las facilidades con goce de todos sus derechos y beneficios sociales y además patrocinar a los hijos de los trabajadores al SENATI cuando puedan solicitarlo.

Convenio

Vigencia: 01/11/2001 al 31/10/2002

Cláusula

No se ha recogido.

73. FAMINCO S.A./Sindicato de Trabajadores FAMINCO S.A.

Expediente: 68801-2001

Pliego

Cláusula 22: Las partes convienen en que la empresa otorgue permiso con goce de haber a los trabajadores, para cursos de capacitación técnica y formación general a 8 trabajadores por 6 días, ello a petición de la Organización sindical en cada semestre del año.

Convenio

Vigencia: 09/10/2001 al 08/10/2002

Cláusula

No se ha recogido.

74. Luz del Sur S.A./Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas concesionarias Eléctricas y Afines

Expediente: 76652-2001

Pliego

Cláusula 9: Apoyo a la Capacitación

La empresa, conviene con la Representación Sindical en dar las facilidades correspondientes a sus trabajadores y dirigentes sindicales, para participar en cursos, seminarios y conferencias de carácter educativo, técnico, laboral, de seguridad y sindical a nivel nacional e internacional, debidamente acreditados, comprometiéndose a pagar los gastos del traslado aéreo y terrestre que se requieran y brindar los permisos correspondientes con goce de haber por el tiempo de duración del evento.

Convenio

Vigencia: 01/01/2002 al 31/12/2002

Cláusula

No se ha recogido.

75. Edelnor S.A./Sindicato Unitario de Trabajadores de Edelnor S.A.

Expediente: 76657-2001

Pliego

Cláusula 9: Apoyo a la Capacitación

La empresa, conviene con la Representación Sindical en dar las facilidades correspondientes a sus trabajadores y dirigentes sindicales, para participar en cursos, seminarios y conferencias de carácter educativo, técnico, laboral, de seguridad y sindical a nivel nacional e internacional, debidamente acreditados, comprometiéndose a pagar los gastos del traslado aéreo y terrestre que se requieran y brindar los permisos correspondientes con goce de haber por el tiempo de duración del evento.

Convenio

Vigencia: 01/01/2002 al 31/12/2002

Cláusula

No se ha recogido.

76. Consorcio Textil del Pacífico S.A. División Textil, Perú Pacífico/Sindicato de Trabajadores de Consorcio Textil del Pacífico División T.P.P

Expediente: 83358-2001

Pliego

Cláusula 20: de la Capacitación

La empresa conviene con los representantes de los trabajadores, en capacitar a sus trabajadores, enviándolos a los Institutos Superiores de Enseñanza o SENATI, brindándoles todas las facilidades con goce de todos sus derechos y beneficios sociales.

Convenio

Vigencia: 01/07/2002 al 31/12/2002

Cláusula

No se ha recogido.

77. Consorcio Textil del Pacífico, S.A.C. (Div. CINSA)/Sindicato de Trabajadores de Consorcio Textil del Pacífico, S.A. División CINSA

Expediente: 83610-2001

Pliego

Cláusula Inciso c), condiciones de Trabajo-Capacitación. Las partes acuerdan que ejecutarán programas de capacitación laboral y productividad cuando sean necesarios para la modernización de la planta industrial o por cambios en la organización o de producción. En tal sentido, se acuerda lo siguiente:

a. La empresa proporcionará al trabajador capacitación en el trabajo, este deberá recibirla con el fin de mejorar su producción y productividad.

b. Las acciones de capacitación servirán para actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en las actividades que realiza. Asimismo, tendrán como finalidad proporcionar información al trabajador sobre nuevas tecnologías en la actividad que desempeña, de tal forma que esté preparado para cubrir una vacancia o algún puesto por crearse.

c. La empresa designará a los trabajadores para capacitarse y decidirá si la capacitación será realizada dentro o fuera del centro de labores.

d. El trabajador asume la obligación de aprobar los cursos de capacitación y perfeccionamiento a los que asiste por cuenta de la empresa.

Convenio

Vigencia: 01/01/2002 al 31/12/2002

Cláusula

No se ha recogido.

78. Banco Continental/Centro Federado de Empleados del Banco Continental

Expediente: 84089-2001

Pliego

Cláusula Capítulo segundo: Condiciones de Trabajo. Cláusula 3: Capacitación Laboral. La empresa se compromete a apoyar y coordinar programas de capacitación laboral y productividad, por modernización tecnológica, cambios organizativos o de producción u otros, que provengan del Centro Federado y/o de los trabajadores solicitantes.

Convenio

Vigencia: 01/01/2002 al 31/12/2002

Cláusula

No se ha recogido.

79. EXSA, S.A./Sindicato de Trabajadores, EXSA S.A.

Expediente: 84259-2001

Pliego

Cláusula III-20: Capacitación

Con la finalidad de que la empresa, cuente con personal altamente calificado, conviene en capacitar a sus trabajadores sindicalizados, en la especialidad que cada uno desempeñe, para cuyo fin la empresa sufragará los gastos de estudios especializados ya sea en el país o en el extranjero.

Convenio

Vigencia: 01/01/2002 al 31/12/2002

Cláusula

No se ha recogido.

80. Asociación Continental/Trabajadores Obreros de la Asociación Continental Chaclacayo

Expediente: 84336-2001

Pliego

Cláusula 11: Capacitación Técnica. La Asociación Continental conviene en otorgar a sus trabajadores obreros capacitación técnica, (electricidad, gasfitería, floricultura, construcción civil), para el mejor desempeño en el campo de trabajo.

Convenio

Vigencia: 01/01/2002 al 31/12/2002

Cláusula

No se ha recogido.

81. Banco de la Nación/Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación

Expediente: 84544-2001

Pliego

Cláusula 13: Capacitación Laboral. El Banco conviene en contratar los servicios especializados de la Universidad Peruana para potenciar el desarrollo y vigencia institucional y establecer un sistema permanente de capacitación de los trabajadores; en ambos casos, los costos serán asumidos por el Banco y contaría con la participación del sindicato.

Convenio

Vigencia: 01/01/2002 al 31/12/2002

Cláusula

No se ha recogido.

82. Productos FAVEL S.A./Sindicato Único de Empleados y Obreros de Productos FAVEL

Expediente: 89212-2001

Pliego

Cláusula 8: Capacitación de Jefes y Supervisores. La Empresa conviene en capacitar y adiestrar a sus Jefes y Supervisores en materia de administración de personal, de manera que se conviertan en líderes de la producción, que generen un clima adecuado, entusiasta y positivo en el centro de trabajo con un trato de elemental respeto por la persona y de su aporte a la producción.

Convenio

Vigencia: 21/01/2002 al 20/01/2003

Cláusula

No se ha recogido.

83. Snacks América Latina S.R.L./Sindicato de Trabajadores de Snacks América Latina

Expediente: 91081-2001

Pliego

Cláusula 20: Empleo y Capacitación

La empresa conviene que los casos de innovación tecnológica, reestructuración empresarial, movimiento de personal, incorporación de personal contratado, procederá a efectuar un reentrenamiento de personal sindicalizado que es afectado, concretando su reconversión y ubicación laboral. Como un reconocimiento de la empresa al trabajador por su esfuerzo en su trabajo, en la elaboración de productos de calidad y al menor costo.

Cláusula 22: Comité de Capacitación y Productividad. Las partes convienen en constituir un Comité de Capacitación y Productividad, cuyas funciones serán las de diseñar, planificar y ejecutar al Plan Anual de Capacitación y Productividad. Cuya finalidad es la de evaluar e incrementar la productividad, actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador, proporcionar información sobre la nueva tecnología y los proyectos de la empresa a fin de cumplir los objetivos señalados por la Organización Empresarial. Este Comité iniciará sus actividades los primeros meses del año respectivo. El Comité elaborará su reglamento de funciones.

Convenio

Vigencia: 01/01/2002 al 31/12/2002

Cláusula

No se ha recogido.

84. Unión de Cervecerías de Peruanas Backus y Johnston S.A.A./Sindicato de Obreros Cerveceros Backus y Johnston

Expediente: 79467-2001

Pliego

Cláusula 12: Capacitación Laboral. Las partes establecen de común acuerdo programas de capacitación organizadas a través de comisiones paritarias en cumplimiento del D.L.Nº 728 en su Título IV, que se refiere a capacitación laboral y productividad, como lo señalan los artículos 127-128-129. Esto permitirá que los trabajadores estén adecuadamente capacitados a los cambios tecnológicos.

Convenio

Vigencia: 16/12/2001 al 15/12/2002

No se recoge.

85. Agua Mineral Litinada San Mateo S.A./Comité Sindical de Trabajadores Obreros de Agua Mineral Litinada San Mateo S.A.

Expediente: 070-2001

Pliego

9. Sobre Productividad y Calidad en la Empresa. La empresa Agua Mineral Litinada San Mateo S.A., conviene en capacitar a todos sus trabajadores periódicamente para estar acorde con el avance de la tecnología y para una mejor producción.

Convenio

Vigencia: 01/03/2001 al 28/04/2003

No se ha recogido.

86. Kraft Foods Perú S.A./Sindicato de Trabajadores de Nabisco Perú

Expediente: 56334-2001

Pliego

16. Educación

La empresa brindará facilidades a los trabajadores que lo soliciten para cursos de especialización en Senati, Tecsup u otras instituciones similares, asimismo la empresa decidirá sobre los gastos de estudios.

Convenio

Vigencia: 01/10/2001 al 30/09/200

No se recoge.

87. Universidad de San Martín de Porres/Sindicato Único de Trabajadores Administrativos y de Servicio de la Universidad de San Martín de Porres

Expediente: 174-2001

Pliego

Sexto: Becas b) Asimismo la Universidad San Martín de Porres conviene en otorgar a los trabajadores que hayan ingresado a través del Examen de Admisión o del Centro Pre-Universitario, Beca Integral de Estudios, debiendo ajustarse al Reglamento de Becas de la Universidad.

Convenio

Vigencia: 01/06/2001 al 31/05/2002

No se recoge la cláusula.

88. ElectroPerú S.A./Sindicato Único de Trabajadores de generación eléctrica Mantaro

Expediente: 221-2001

Pliego

Séptimo: Capacitación e Intercambio tecnológico

ElectroPerú S.A. continuará con su política de capacitación y de intercambio tecnológico del personal técnico administrativo del Centro de Producción Mantaro para lo cual programará cursos de capacitación y visitas técnicas a las empresas líderes del país.

Convenio

Vigencia: 01/07/2001 al 30/06/2002

Se recoge en la Cláusula 4: Capacitación e Intercambio tecnológico.

2002

89. Fondo de Empleados del Banco de la Nación(FEBAN)/Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación

Expediente: 29529-2002

Pliego

7: Capacitación. El FEBAN otorgará capacitación para todos sus trabajadores del FEBAN, de acuerdo a la necesidad del servicio.

Convenio

Vigencia: 01/03/2002 al 30/04/2003

No se recoge.

**90. Municipalidad Metropolitana de Lima/Sindicato de Trabajadores Obre-
ros Municipales de Lima**

Expediente: 29627-2002

Convenio

Vigencia: 17/01/2002 al 16/12/2003

12. La Municipalidad de Lima en función de sus objetivos institucionales coordinará con los representantes sindicales Programas de Capacitación.

91. FORSAC PERÚ S.A./Sindicato de Trabajadores de FORSAC PERÚ S.A.

Expediente: 36089-2002

Pliego

Quinto: Capacitación Profesional y de Seguridad Industrial

La empresa conviene en realizar anualmente en coordinación con el sindicato, una capacitación gratuita a todos sus trabajadores respecto a las labores inherentes a su puesto de trabajo, además en el campo de la seguridad industrial, con la finalidad de otorgar los conocimientos adecuados para mejorar su labor en beneficio del proceso productivo, así como también obtener la protección adecuada durante el desempeño de las labores de producción; otorgando la Empresa los medios necesarios para dicha capacitación. Asimismo la empresa conviene en patrocinar a los hijos de sus trabajadores en todos los cursos que el SENATI imparta en el transcurso del año.

Convenio

Vigencia: 05/01/2002 al 04/01/2003

Punto 5: Capacitación Profesional y de Seguridad Industrial

La empresa seguirá elaborando el plan de capacitación anual, de acuerdo a los requerimientos que ésta determine; una vez aprobado el plan de capacitación por la gerencia general, cada jefatura informará a las personas involucradas en el mismo, de manera que dichas personas estén en conocimiento de la capacitación que recibirán y de los objetivos que la empresa espera que dichas personas alcancen con la respectiva capacitación.

Toda sugerencia sobre la capacitación deberá ser canalizada a través de su Jefatura directa en forma personal, quien recogerá la misma, a fin de poder incorporarla en la evaluación que realizará para la elaboración del plan de capacitación anual, con el objetivo de ver la compatibilidad entre este requerimiento y los objetivos y posibilidades que sobre esta materia definiría la empresa.

Respecto a la Seguridad Industrial, esta es conocida como parte de la capacitación, por ende estará incluida en el respectivo plan de capacitación. Asimismo creará una Brigada de Seguridad para los diversos casos de siniestro tales como accidentes, incendios y terremotos, para la cual se deberá contar con el apoyo y compromiso de los trabajadores designados para dicha brigada.

92. Expreso Cruz del Sur S.A./Sindicato de Choferes de Cruz del Sur S.A.

Expediente: 37650-2002

Convenio Colectivo

Vigencia: 16/04/2002 al 15/03/2003

21: Charlas de Seguridad. La empresa realizará un Programa de Capacitación referente a la Seguridad a todo el personal de pilotos de Arequipa.

93. Textil El Amazonas S.A./Sindicato de Trabajadores de Textil El Amazonas S.A.

Expediente: 10490-2002

Pliego

Cláusula 18 de la Capacitación y la Reproductividad -

- a) La Empresa conviene con los representantes del Sindicato de Trabajadores de Textil Amazonas S.A. en capacitar en forma permanente y periódica a todos sus trabajadores para el mejor cumplimiento de sus funciones laborales, para obtener la eficiencia a la producción y reproductividad.
- b) Enviándolos a los Institutos Superiores de Enseñanza o SENATI, para entrenamiento técnico, profesional y empresarial a nivel nacional e internacional, brindándole todas las facilidades con goce de todos sus derechos, beneficios sociales y conservando su puesto de trabajo de origen.

Convenio

Vigencia: 01/03/2002 al 28/02/2003

Cláusula

No se ha recogido.

94. Patronato del Parque de Las Leyendas (PATPAL)/Sindicato de Trabajadores Obreros del Parque de las Leyendas

Expediente: 14539-2002

Pliego

Cláusula 14: Capacitación Técnica

El PATPAL conviene en facilitar y adecuar el horario de trabajo de los trabajadores que están estudiando en carreras técnicas, haciéndolas extensiva para los hijos de los trabajadores, otorgándoles becas de estudio de enseñanza técnica.

Convenio:

Vigencia: 15/03/2002 al 14/03/2003

Cláusula 13: Capacitación Técnica. En los casos en que el PATPAL-Felipe Benavides Barreda programa el dictado de cursos de capacitación dentro de sus instalaciones, brindará las facilidades del caso para que asistan a los mismo, los hijos de los trabajadores, siempre que ello no irrogue gasto alguno a la institución.

Asimismo, la institución facilitará a los trabajadores que se encuentren cursando carreras técnicas, la asistencia a sus centros de estudios, de manera permanente, con la modificación de los horarios de trabajo, siempre previa autorización de sus jefes y que ello no dificulte el normal accionar de la institución.

95. Alianza Francesa de Lima/Sindicato de Trabajadores de la Alianza Francesa

Expediente: 18926-2002

Pliego

Cláusula 14: De la Capacitación del Personal

La Alianza conviene en otorgar:

- a) Cursos de Capacitación para el Personal Docente, Administrativo y de Servicio de acuerdo a las necesidades de la asociación.
- b) Al personal de servicio se le dotará de todo lo necesario para limpieza, incluyendo material para su debida protección.

Convenio

Vigencia: 01/04/2002 al 31/12/2002

Cláusula 15: De la capacitación del Personal y de las condiciones de trabajo

La Alianza Francesa de Lima conviene en otorgar:

- Cursos de capacitación para el personal docente, administrativo y de servicio de acuerdo a las necesidades de la asociación.
- Las condiciones adecuadas y las herramientas necesarias para las diferentes actividades que realice cada trabajador.
- Las partes acuerdan capacitar al personal de servicio en el manejo y utilización de los materiales de limpieza

96. Servicios Postales del Perú S.A. SERPOST/Sindicato Nacional de Trabajadores SERPOST

Expediente: 21679-2002

Pliego

Cláusula 7: Formación Profesional. La empresa conviene en otorgar Becas de Estudios Técnicos y facilidades a sus trabajadores para actualizar su formación profesional.

Convenio

Vigencia: 01/03/2002 al 28/02/2003

Cláusula 5: Becas de Estudio. La Empresa conviene en pagar treinta (30) cursos de Estudios Técnicos los cuales serán distribuidos para actualizar la formación profesional de treinta (30) trabajadores, recibiendo un curso cada uno, de acuerdo a las necesidades de capacitación de la Empresa y previa calificación por el Departamento de Capacitación y Bienestar del Personal de la empresa.

97. Universidad Inca Garcilazo de la Vega/Sindicato de Docentes de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega

Expediente: 29207-2002

Pliego

Cláusula 9: La Universidad se compromete a Organizar, Planificar, Programar y Desarrollar cursos de Capacitación, Especialización y Perfeccionamiento de acuerdo a las políticas académicas que orienten a la excelencia profesional en cada período de interciclo.

Convenio

Vigencia: 01/04/2002 al 31/03/2003

Cláusula

No se ha recogido.

98. Asociación de Armadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras (AANEP)/Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú (SUPNEP)

Expediente: 35261-2002

Convenio

Firmado entre las partes (no hubo presentación del Pliego)

Cláusula 11: Capacitación Laboral y Productividad. La AANEP y el SUPNET reconocen el esfuerzo que se hizo a través del Régimen del 8% de Participación de Pesca de crear la nueva flota industrial de embarcaciones pesqueras. Al tener estas grandes naves, nuevos motores hidráulicos, sistemas de refrigeración, equipos sofisticados electrónicos y nuevas redes de cerco y otras; es absolutamente justo y necesario capacitar a nuestros afiliados que de acuerdo a la “Ley de Fomento del Empleo”-Decreto Legislativo N°728, el empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos.

El empleador y los representantes de la organización sindical acuerdan la introducción de tecnología que eleve los niveles de productividad del trabajo, que constituye un derecho y un deber social a cargo del Estado, los empresarios y los trabajadores.

La AANEP conviene que sus asociados facilitarán y ayudarán económicamente a la organización y ejecución de la “Escuela Técnica Superior para Pescadores –ETSP” para el personal embarcado, para que en un futuro inmediato se cuente con mano de obra más calificada.

Convenio

Vigencia: 12/04/2002 al 11/04/2003

99. Nestle Perú S.A. División D'Onofrio/Sindicato de Trabajadores de la Industria de Alimentos –Nestle Perú Fábrica D'Onofrio “SINED”

Expediente: 38341-2002

Pliego

Cláusula 25: Capacitación

La empresa conviene en capacitar y/o patrocinar en SENATI al trabajador e hijos; asimismo otorgar facilidades al trabajador empleado que lo solicite para cursos de capacitación y/o especialización en un Instituto Superior Equivalente

Convenio

Vigencia: 01/06/2002 al 31/03/2003

Cláusula

No se ha recogido.

100. Nestle Perú S.A./Sindicato de Trabajadores Nestle Perú S.A. División D'Onofrio

Expediente: 40826-2002

Pliego

Cláusula 23: Patrocinar para Especialización en SENATI. La empresa conviene en patrocinar a los trabajadores que requieran seguir cursos de capacitación o especialización técnica en el SENATI, asimismo se compromete en patrocinar a los hijos de los trabajadores que quieran capacitarse en dicha institución técnica y les otorgará las facilidades para que realicen sus prácticas en la empresa.

Convenio:

Vigencia: 05/06/2002 al 04/06/2003

No se recoge cláusula.

101. Universidad Inca Garcilazo de la Vega/Sindicato de Trabajadores No Docentes

Expediente: 49153-2002

Pliego

C) Productividad: La Universidad “Inca Garcilazo de la Vega” conviene en implementar programas de capacitación y mejoramiento de la productividad en las siguientes materias:

- Computación y Sistemas
- Seminarios de Actualización Secretarial
- Relaciones Públicas
- Seguridad Social
- Bibliotecología e Informática
- Cursos de Inglés

Convenio

Vigencia: 01/07/2002 al 02/06/2003

No se recoge cláusula.

102. Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima S.A./Sindicato Único de Trabajadores de EMAPE S.A.

Expediente: 07006-2002

Pliego

Noveno: Emape S.A., conviene en capacitar a sus trabajadores de manera justa, sin discriminación, además se compromete a dar oportunidad a los hijos de trabajadores.

Asimismo EMAPE se compromete a respetar la antigüedad y categoría de los trabajadores en caso de ascenso que hubiere dentro de la empresa.

Convenio

Vigencia: 01/02/2002 al 31/01/2003

Quinto: Conviene con los trabajadores sindicalizados en continuar con su política de capacitación conforme a lo dispuesto en la Directiva de capacitación vigente, no siendo extensiva la capacitación a los hijos de los trabajadores.

Para los efectos de los ascensos de los trabajadores las plazas se cubrirán por concurso de méritos.

103. Artesanía Lanera Andina S.A./Trabajadores Obreros de Artesanías Lanas Andinas

Expediente: 24917-2002

Pliego

13: Capacitación. La empresa conviene con los representantes del Comité en capacitar a sus trabajadores, enviándoles a los Institutos Superiores de Enseñanza o SENATI; brindándoles todas las facilidades con goce de todos sus Derechos y Beneficios Sociales.

Convenio

Vigencia: 22/03/2002 al 21/03/2003

No se recoge.

104. American Airlines Inc. Sucursal del Perú/Sindicato Único de Trabajadores de American Airlines

Expediente: 49931-2002

Pliego

Cláusula 26: Asistencia a Cursos o "Meetings". La empresa conviene en abonar como horas extraordinarias las que los trabajadores deban dedicar a la asistencia de cursos o "meetings" de carácter obligatorio que programe la compañía fuera del horario del trabajador. Sin afectación del descanso semanal para la asistencia de dichos cursos o "meetings", la Empresa otorgará a su opción, el recojo en domicilio o pago de S/30.00 (treinta y 00/100 nuevos soles) por dicho traslado. Para el retorno otorgará transporte hasta el domicilio del trabajador o el pago de S/. 30.00 (treinta nuevos soles) adicionales, que se abonarán en efectivo el día

previo a la fecha de realización del evento. En el caso de asistencia a cursos o “meetings” o realización de labores fuera de la base, la empresa abonará el promedio de horas nocturnas, y en general, de cualquier remuneración complementaria que reciba el trabajador cuando labore en forma ordinaria.

Cláusula 84: Secuencia de Capacitación Anual (Training Sequences)

Los tripulantes que están designados para atender su curso de capacitación anual en determinado mes, tendrán a su disposición un número de selecciones de entrenamiento que incluyen dicho curso. Estas programaciones serán otorgadas por orden de llegada.

El tripulante podrá realizar el intercambio de la secuencia que incluye dicho curso, únicamente con otro tripulante que, a su vez cuente con una secuencia que incluya el curso en referencia.

Es responsabilidad del tripulante elegir una selección que incluya el curso de capacitación en el mes requerido.

Convenio

Vigencia: 01/06/2002 al 31/12/2003

Cláusula 23: Asistencia a Cursos o “Meetings”. La empresa conviene en abonar como horas extraordinarias las que los trabajadores deban dedicar a la asistencia de cursos o “meetings” de carácter obligatorio que programe la compañía fuera del horario del trabajador.

Para la asistencia de dichos cursos o meeting la empresa otorgará, a su opción, el recojo en domicilio o el pago de S/. 25.00 (veinticinco y 00/100 nuevos soles) por dicho traslado y para el retorno pagará, exclusivamente, transporte en las rutas troncales a las establecidas por la empresa.

En caso de asistencia a cursos o realización de labores fuera de la Base, la empresa abonará el promedio de horas nocturnas correspondientes a los últimos tres (3) meses percibidos por el trabajador cuando labore en forma ordinaria.

Cláusula 78 del pliego, se recoge.

105. Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores, CONASEV/Sindicato de Trabajadores

Expediente: 38370-2002

Pliego

Promoción de la Capacitación

La institución conviene en conceder anualmente a cada trabajador una suma no menor al equivalente en moneda nacional a un mil dólares americanos (US\$1.000,00). A tal efecto, en cada oportunidad en que el trabajador presente los documentos que acrediten su intención de participar en algún evento de capacitación, la Institución desembolsará la suma correspondiente al costo de dicho evento. Dichos eventos deberán corresponderse con las funciones que desempeñe el trabajador o con las necesidades de la Institución.

En los casos que el trabajador asuma el costo total de los estudios de postgrado, maestría o doctorado en el país o en el extranjero, en la modalidad de

tiempo completo, la Institución conviene en conceder de manera automática al trabajador licencia con goce de haber para realizar dichos estudios, siendo necesario que previamente el trabajador acredite haber sido admitido por la universidad o institución académica en que pretende realizar dichos estudios.

Procedimientos de selección para Eventos de Capacitación

Las deliberaciones y decisiones del Comité de Capacitación deberán registrarse en actas, siendo dichas actas de libre acceso al personal de la Institución. En dichas actas deberán también registrarse la información relativa a los criterios y metodología utilizados por el Comité de Capacitación en el proceso de selección, incluyendo el detalle de los parámetros y ponderadores utilizados y los correspondientes valores asignados.

La Institución conviene en establecer como máximo nivel de decisión en los asuntos de capacitación del personal a la Gerencia General, incluyendo las decisiones relativas de viajes al exterior o interior del país cuando resulte necesario dada las condiciones del evento de capacitación.

Igualmente, con el único fin de dotar de mayor participación a los trabajadores en las decisiones relativas a la capacitación de los mismos, la Institución conviene en modificar la conformación del Comité de Capacitación a efectos de integrar en su cuerpo a dos (02) representantes de los trabajadores con voz y voto. Dichos representantes deberán ser elegidos anualmente por los propios trabajadores o revocados por los mismos, y no podrán ser personas que ocupen un cargo directivo o puesto de personal de confianza. Dichos representantes serán incorporados al Comité de Capacitación dentro de los quince (15) días siguientes a la suscripción del presente contrato de negociación colectiva.

La Institución conviene en revisar los factores y ponderadores establecidos en el Anexo N°1 del Reglamento de Capacitación, así como incluir al menos las siguientes normas de actuación de los miembros integrantes del Comité de Capacitación:

- a) Equidad: Otorgar un tratamiento equitativo a todos los trabajadores sin distinción alguna por razón del cargo que ocupe al interior de la organización, actuando imparcialmente, brindando igualdad de condiciones y evitando cualquier acto, conducta, práctica u omisión que pueda favorecer a algunos y perjudicar a otros.
- b) Objetividad y Prudencia: Actuar con exhaustiva rigurosidad profesional y prudencia en el proceso de selección y en las decisiones en que participe.
- c) Consistencia: Mantener en el tiempo la estabilidad y uniformidad de los criterios, metodologías, ponderadores y procedimientos utilizados en la selección del personal para asistir a eventos nacionales o internacionales.

La institución conviene que dentro del primer trimestre de cada año el Comité de Capacitación preparará un informe sobre los resultados de las actividades de capacitación del ejercicio anterior, conteniendo, al menos, la siguiente información:

- a) Indicación de cada una de las personas que asistieron a los eventos de capacitación, señalándose la denominación de los cursos, fechas, costos, lugar, país, número de horas de capacitación, entre otros.

-
- b) Resumen consolidado anual, de los últimos cinco (5) años, del número y proporción de personas que hayan participado alguna vez en eventos de capacitación en el extranjero, financiamiento parcial o total de la Institución, así como del número y proporción de personas que no hayan participado en ninguno. Para fines de la determinación de la referida proporción se tendrá en cuenta el total del personal existente en la Institución en el mes de realización del evento de capacitación.

Este informe será puesto a disposición del personal a través de la Internet o cualquier otro medio masivo de comunicación interna de la Institución. Asimismo, para fines de la elaboración del primer informe, éste comprenderá el período 1996-2001, debiendo ser elaborado y presentado dentro de los tres (3) meses siguientes a la suscripción del presente convenio.

Cláusula 10: Promoción de la Capacitación

La Institución conviene en promover la capacitación de sus trabajadores, de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) El presupuesto anual para capacitación se distribuirá proporcionalmente al número de trabajadores, en cada gerencia o unidad orgánica institucional, salvo en el caso de las Maestrías.
- b) La Institución otorgará, en función al cupo que anualmente determine el Gerente General, Licencias Sin Goce de Haber a los Trabajadores admitidos a estudios de Maestrías, que cuenten con el consentimiento de su Gerente o cargo equivalente y con opinión favorable del Comité de Capacitación. El presente beneficio no se opone a la potestad de la Institución de conceder al trabajador beneficios adicionales y/o complementarios.
- c) Cada Gerente o cargo equivalente será responsable de que todos los trabajadores a su cargo, que así lo soliciten, tengan acceso, al menos, a una capacitación nacional externa en el año.
- d) El Gerente o cargo equivalente, al proponer la participación del trabajador en un evento de capacitación, deberá tener en cuenta, factores tales como, la vinculación del evento con las labores o funciones que desempeña el trabajador, así como, la evaluación, correspondiente al trabajador, evitando que la capacitación se concentre en pocos trabajadores.

Cláusula 11: Procedimientos de selección para eventos de capacitación

Las partes acordaron que las decisiones del Comité de Capacitación deberán ser motivadas y se encontrarán a disposición de los trabajadores.

Se acordó excluir el segundo párrafo del numeral 2.13 del Pliego de Reclamos e incorporar en el Reglamento de Capacitación lo señalado en los incisos a), b) y c) del numeral 2.13 del Pliego de Reclamos.

Convenio

Vigencia: 01/04/2002 al 31/03/2003

Cláusula

No se ha recogido.

106. Banco de la Nación/Comisión Negociadora de la Mayoría de los Trabajadores del Banco de la Nación

Expediente: 50535-2002

Pliego

11.13 Capacitación Laboral

Cláusula

El Banco conviene en contratar los servicios especializados de la Universidad Peruana para potenciar el desarrollo y vigencia institucional y establecer un sistema permanente de capacitación de los trabajadores; en ambos casos, los costos serán asumidos por el Banco y contará con la participación del Sindicato.

Convenio

Vigencia: 01/01/2002 al 31/12/2002

Cláusula

No se ha recogido.

107. Municipalidad de Comas/Sindicato Unitario de Trabajadores de la Municipalidad de Comas

Expediente: 94045-2002

Convenio Colectivo

Vigencia: 19/07/2002 al 18/06/2003

9: Capacitación. Capacitación Técnica al personal obrero y capacitación administrativa al personal empleado de acuerdo a las funciones que desempeña.

108. Universidad San Martín de Porres/Sindicato Único de Empleados Administrativo y de Servicios

Expediente: 51515-2002

Pliego

Cláusula 18: La Universidad conviene en capacitar a todos sus trabajadores en las áreas que vienen desarrollando sus funciones, de acuerdo al avance científico y tecnológico, dando prioridad al trabajador estable.

Convenio

Vigencia: 01/06/2002 al 31/05/2003

Cláusula

No se ha recogido.

109. EDEGEL S.A./Sindicato de Trabajadores de EDEGEL S.A.

Expediente: 103417-2002

Pliego

Cláusula Tercera: Capacitación y Formación Laboral.

EDEGEL conviene con la Comisión Negociadora en desarrollar programas de capacitación externa efectiva e integral dirigido a todos los trabajadores.

Los cursos de capacitación deben tener como finalidad primordial, lograr aspiraciones laborales y profesionales de cada trabajador, teniendo como resultado:

- a) La potenciación de las competencias profesionales y de la capacitación individual del desarrollo de su actividad, a fin de responder a las metas y objetivos de la empresa, adecuados a la eficacia, competitividad y productividad.
- b) La motivación personal y laboral a través del desarrollo profesional y la consecuente compensación económica.
- c) EDEGEL cubrirá el costo económico, como mínimo de 2 cursos de capacitación externa (cada curso tendrá una duración no menor de 60 horas), para todos los trabajadores. Los cursos serán elegidos por los mismos trabajadores de acuerdo a su competencia y empleabilidad.
- d) EDEGEL brindará las facilidades del caso, para que cada trabajador tenga flexibilidad en su horario de trabajo, coordinado con las jefaturas correspondientes para un mejor desempeño en su capacitación, sin perjuicio del servicio y descanso físico.

Convenio

Vigencia: 17/01/2003 al 16/01/2004

Quinta: Formación y Desarrollo Laboral

La capacitación, entrenamiento y desarrollo en EDEGEL, están considerados como una de las herramientas en las que se funda la estrategia de Recursos Humanos para alcanzar el objetivo de productividad laboral y la satisfacción en el trabajo de los trabajadores que integran la empresa.

Desde el punto de vista de la administración, ha sido siempre valorado como un instrumento indispensable para alcanzar mejoras en los trabajos que se requiere desarrollar, para cumplir los objetivos de las distintas áreas, introducir nuevas tecnologías, desarrollar habilidades y entregar nuevos conocimientos; todo lo anterior analizado desde una perspectiva de desarrollo actual y potencial de las personas.

En consecuencia, mediante el presente instrumento se deja expresa constancia que el desarrollo del Plan Anual de Formación y Desarrollo en EDEGEL del ejercicio 2003 y los posteriores, estará sustentado en los siguientes lineamientos:

- La formación, entrenamiento y desarrollo, estará orientado a apoyar el cumplimiento de la visión estratégica de la empresa.
- El programa de capacitación asignará la mantención de un liderazgo tecnológico, a través de actividades de primer nivel, tanto en el país como en el extranjero.
- La capacitación se impartirá a todos los niveles, sin excepción, dependiendo de la estrategia de la empresa.
- La capacitación contemplará actividades que satisfagan las necesidades propias de la empresa y privilegiará su desarrollo planificado de las actividades destinadas a mantener el personal actualizado y motivado.
- Tendrá por finalidad desarrollar en los trabajadores un nuevo estilo de trabajo por medio de la adquisición de nuevas prácticas que haga posible el desarrollo de la capacidad emprendedora, su creatividad e inno-

vacación, así como nuevas competencias en el ámbito técnico profesional alineadas con las necesidades del negocio eléctrico.

- Se incluirán los cursos de formación profesional y extensión que codificarán a los trabajadores a mantenerlos potencialmente empleados.

En tal sentido para el logro de los objetivos directos en los párrafos precedentes, las partes acuerdan promover y propiciar entre los trabajadores, el complemento y desarrollo del Plan Anual de Formación y Desarrollo que tiene previsto la empresa.

Esta cláusula tiene carácter temporal y será revisado anualmente

110. Universidad Peruana Cayetano Heredia/Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia

Expediente: 50280-2002

Pliego

Primero: Condiciones de Trabajo

1. Capacitación a los Trabajadores. La Universidad conviene en implementar programas de capacitación para todos sus trabajadores, mediante el desarrollo de cursos de acuerdo a las necesidades de las labores, inclusive de las relaciones humanas e inglés, las cuales se defenderán conforme a los requerimientos de sus actividades.

La Universidad conviene en enviar a 3 trabajadores que lo soliciten, cada seis meses, a cursos de capacitación que dicten Instituciones de Prestigio, sin costo alguno para el trabajador y pagándole su remuneración íntegra.

2. Becas por Estudios Superiores

2.1. Del Trabajador

La Universidad conviene en otorgar Becas por estudios superiores consistentes en: exonerar del pago de matrícula, pensiones u otros pagos, al trabajador que curse estudios universitarios en alguna de las facultades de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Convenio

Vigencia: 01/07/2002 al 30/06/2003

No se recoge.

111. Banco Continental BBVA/Centro Federado de Empleado del BBVA

Expediente: 112205-2002

Pliego

II Capítulo: Condiciones de Trabajo. 3) Capacitación Laboral

La empresa se compromete a apoyar y coordinar programas de capacitación laboral y productividad por la modernización tecnológica, cambios organizativos o de producción u otros, que provengan del Centro federado y/o de trabajadores solicitantes.

Convenio

Vigencia: 01/01/2003 al 31/12/2003

112. Servicios de Parques de Lima/Sindicato Unificado de Trabajadores de Servicios de Parques de Lima Metropolitana (SUTSERP)

Expediente: 64174-2002

Pliego

Cláusula 13: Capacitación. El servicio de Parques de Lima, conviene en otorgar en forma permanente capacitación a todos sus trabajadores en general, de acuerdo a las labores que realizan, sufragando en su totalidad los gastos, que las capacitaciones generen, por lo demás en las mismas condiciones pactadas.

Convenio

Vigencia: 25/08/2003 al 24/08/2004

No se recoge.

113. Electroperú S.A./Sindicato Único de Trabajadores de Electricidad del Sector Eléctrico Nación (SUTESEN)

Expediente: 60850-2002

Pliego

Cláusula 8: Capacitación e Intercambio Tecnológico ElectroPerú S.A. conviene continuar dentro de su programa la Política de Capacitación Técnica Profesional y de intercambio tecnológico de personal técnico, profesional administrativo, con la finalidad de mantener y/o superar la producción y productividad de la empresa, de manera competitiva en el marco nacional e internacional; para tal fin se efectuará un programa anual de cursos de capacitaciones, practicando convenios con las Universidades y Centros Superiores Tecnológicos, visitas técnicas a las Empresas líderes del país, así como en países del extranjero dentro de la rama y giro de la empresa.

Convenio

Vigencia: 01/07/2002 al 30/06/2003

Cláusula

No se ha recogido.

114. Asociación Deportiva Los Incas Golf Club/Sindicato de Obreros de la Asociación Deportiva Los Incas Golf Club

Expediente: 66725-2002

Pliego

Cláusula 12: Capacitación para el personal estable/permanente

La Asociación conviene en impulsar los programas de capacitación técnica a sus trabajadores, esta capacitación será previamente evaluada por la oficina de administración en forma permanente.

Convenio

Vigencia: 21/08/2002 al 20/08/2003

Cláusula 13: Capacitación de los trabajadores. La Asociación conviene en impulsar los programas de capacitación técnico laboral a sus trabajadores; esta capacitación será previamente evaluada por la Oficina de Administración.

115. Cía. Industrial Textil Credisa-Initex S.A. Creditex/Sindicato de Trabajadores de la Cía. Textil Creditex (Ex Credisa)

Expediente: 82932-2002

Pliego

Cláusula 20: de la Capacitación

La Empresa CREDITEX conviene con los representantes de los trabajadores, en capacitar a sus trabajadores enviándolos a los Institutos Superiores de Enseñanza o al SENATI, brindándoles todos las facilidades con goce de todos sus derechos y beneficios sociales y además patrocinar a los hijos de los trabajadores al SENATI cuando puedan solicitarlo.

Convenio

Vigencia: 22/10/2002 al 21/10/2003

Cláusula: no se ha recogido.

116. Empresa Periodística Nacional S.A.C./Sindicato de Periodistas y Empleados de Empresa Periodística Nacional S.A.C.

Expediente: 89180-2002

Pliego

Cláusula 26: La Empresa conviene en conceder capacitación a sus trabajadores y dar facilidades a los que están estudiando.

Convenio

Vigencia: 22/10/2002 al 21/10/2003

Cláusula: no se ha recogido.

117. La Esperanza del Perú S.A./Clínica San Borja/Sindicato de Empleados de la Empresa

Expediente: 108162-2002

Pliego

Cláusula 2: Capacitación

La empresa conviene en efectuar convenios con Institutos de Educación Superior y/o Universidades a fin de que el personal sindicalizado pueda asistir a seminarios, cursos de especialización y talleres de acuerdo al área en el que se desempeñan.

Para estos efectos, la empresa cubrirá la totalidad del costo que el evento importe, así como brindará facilidades de horarios a fin de que el personal seleccionado pueda asistir.

Asimismo, a fin de evitar seleccionar a un mismo trabajador en dos o más oportunidades se creará un Registro de Asistencia a Eventos a fin de permitir que todo el personal sindicalizado cuente con este beneficio y pueda ser seleccionado según tema.

Convenio

Vigencia: 01/01/2003 al 31/12/2003

Cláusula: no se ha recogido

118. Luz del Sur S.A. del SU TEECEA/2 Sección Sindical Luz del Sur S.A. del SUTREL

Expediente: 108199-2002

Pliego

Cláusula 10: Apoyo a la Capacitación

Luz del Sur S.A. conviene con las Representaciones Sindicales en dar las facilidades correspondientes a sus trabajadores y dirigentes sindicales para participar en cursos, seminarios y conferencias de carácter educativo técnico, laboral de seguridad y sindical a nivel nacional e internacional, debidamente acreditados comprometiéndose a pagar los gastos de traslados aéreos y/o terrestre que se requieran y brindar los permisos correspondientes con goce de haber por el tiempo de duración del evento.

Convenio

Vigencia: 01/01/2003 al 31/12/2003

Cláusula

No se ha recogido.

119. Municipalidad Distrital de Surquillo/Sindicato de Obreros Municipales de Surquillo

Expediente: 114169-2002

Pliego

Cláusula 8: La Municipalidad Distrital de Surquillo se compromete a programar eventos de capacitación a favor de los trabajadores obreros, según su especialidad del servicio que brinda a la comunidad

Convenio:

Vigencia: 01/01/2003 al 31/12/2003

Cláusula

No se ha recogido.

120. Asociación Continental/Trabajadores Obreros de la Asociación Continental Chaclacayo

Expediente: 114732-2002

Pliego

Cláusula 11: Capacitación Técnica. La Asociación Continental conviene en otorgar a sus trabajadores obreros capacitación técnica (electricidad, gasfitería, floricultura y construcción civil) para el mejor desempeño en el campo de trabajo

Convenio

Vigencia: 01/01/2002 al 31/12/2003

Cláusula

No se ha recogido.

121. Compañía Minera MILPO S.A./Sindicato de Empleados de Compañía Minera Milpo

**Expediente: en la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo
Convenio**

Vigencia: Periodo 2001-2002 y 2002-2003

Cláusula 14: Capacitación

“La empresa” continuará otorgando la capacitación y mejoras continua de los conocimientos y habilidades de “los empleados”, para lo cual tiene establecido un Programa Anual; el mismo contempla como mínimo un periodo total anual de 60 días/hombre, que serán distribuidos entre la totalidad de “los empleados”

122. Southern Perú/Sindicato de Empleados Mineros de Cuacone

**Expediente: en la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo
Convenio**

Vigencia: 2001-2007

Cláusula 43: Cursos por Correspondencia

Los empleados que sigan los cursos de perfeccionamiento, recibirán estímulos, en la siguiente forma:

Cuando un empleado haya completado y obtenido aprobación o título en un curso que guarde relación con las especialidades existentes en las operaciones productivas de la empresa, tendrá derecho al reembolso por parte de la empresa de los derechos que hubiere pagado. Previamente el empleado deberá solicitar autorización de su jefe y del Departamento de Entrenamiento. Este reembolso no crea la obligación para la empresa de reubicar al empleado.

700.03.2004

Este libro
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT
en Montevideo, marzo de 2004

Hecho el depósito legal número 330.701 /2004
