

## 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 connatural 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.