



► Nota informativa IRDS

Noviembre de 2025

Diálogo social en el sector de la construcción en Perú¹

La importancia del diálogo social

- El diálogo social constituye un pilar esencial para el desarrollo de procesos de negociación colectiva eficaces, sostenibles y legítimos. A través de mecanismos institucionalizados de consulta, concertación y participación, el diálogo social permite que empleadores y trabajadores articulen intereses, construyan consensos y adopten decisiones que fortalezcan la gobernanza del mercado laboral. En el contexto de la negociación colectiva, este enfoque promueve un entorno de confianza mutua, transparencia y equilibrio de poder entre las partes, lo cual es fundamental para alcanzar acuerdos equitativos y duraderos. Asimismo, contribuye a la prevención de conflictos laborales, al fortalecimiento de las organizaciones representativas y a la consolidación de relaciones laborales democráticas y estables.
- La negociación colectiva en el sector de la construcción en Perú constituye un instrumento fundamental para la regulación de las relaciones laborales, especialmente en un contexto marcado por altos niveles de informalidad, rotación de personal y condiciones laborales de riesgo.
- A través de procesos estructurados de negociación durante varios años, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) y la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) han adoptado convenios colectivos que establecen estándares en materia de remuneración, seguridad y salud en el trabajo, formación profesional y estabilidad laboral. Este mecanismo ha fortalecido el diálogo social al generar espacios de concertación sostenida, contribuyendo a la prevención de conflictos laborales, al fortalecimiento institucional de las partes involucradas y a la mejora de la gobernanza en el mercado de trabajo.

Antecedentes

La negociación colectiva es reconocida por la OIT como un derecho fundamental del trabajo, esencial para promover condiciones laborales justas, equitativas y sostenibles. Es un componente central del diálogo social, que permite a empleadores y trabajadores acordar colectivamente aspectos como salarios, jornadas,

seguridad laboral, igualdad de trato y formación profesional.

La libertad sindical garantiza que trabajadores y empleadores puedan asociarse para negociar de manera eficaz las condiciones laborales. Cuando se combina con una sólida libertad sindical, la negociación colectiva, aplicada con buenas prácticas, asegura que ambas partes

¹ Este documento es el resultado de la colaboración entre la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Iniciativa Regional para el Fortalecimiento del Diálogo Social y las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina y el Caribe (IRDS) de la OIT.

negocien en condiciones de igualdad, alcanzando resultados justos y equitativos. Este mecanismo permite establecer relaciones laborales equilibradas y prevenir conflictos costosos. En algunos casos, las buenas prácticas en la negociación colectiva han sido clave para que ciertos países superen crisis financieras temporales. Las normas de la OIT promueven este tipo de negociación y contribuyen a garantizar que las relaciones laborales armoniosas beneficien a toda la sociedad².

Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) establecen el marco de la negociación colectiva. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que consideren convenientes, así como a afiliarse libremente a ellas. Las autoridades públicas deben abstenerse de cualquier intervención que limite este derecho o entorpezca su ejercicio legal. Este convenio se complementa con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el cual establece medidas para garantizar el derecho de sindicación y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva. En particular, el artículo 4 de este convenio dispone que “deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el fin de reglamentar, mediante contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

América Latina y el Caribe tiene una de las tasas más altas de ratificación de los Convenios de derechos fundamentales de la OIT, solo superada por Europa.

En el caso de Perú, el país ha ratificado los convenios núm. 87 y 98, que son la base legal para regular la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores. En el sector de la construcción, existen leyes y decisiones judiciales que han definido cómo deben llevarse a cabo los procesos de negociación colectiva. Este sector ha enfrentado retos complejos, como condiciones económicas inestables, problemas de seguridad y dinámicas complejas entre trabajadores y empresarios. Frente a estos desafíos, el diálogo social se ha convertido en una herramienta clave para mejorar las condiciones laborales y promover un desarrollo sostenible en la construcción.

En el proceso de negociación colectiva del sector construcción en Perú participan, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) y la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO). Desde el año 2015, ambas organizaciones han consolidado una relación de diálogo abierto y constante, orientada a mejorar las condiciones laborales y a fortalecer la paz social en una actividad fundamental para el desarrollo del país.

Este proceso de diálogo ha sido un modelo de concertación social, que demuestra que el trabajo conjunto entre empleadores y trabajadores puede generar soluciones sostenibles y contribuir al desarrollo nacional. Además, ha permitido mantener un clima de paz laboral, reduciendo significativamente los conflictos en el sector. Este proceso ha reafirmado el principio de negociación colectiva libre y voluntaria, consagrado en el artículo 4 del Convenio núm. 98 de la OIT. En 21 años, todos los pliegos han sido suscritos sin intervención de la autoridad laboral y sin recurrir a huelgas, consolidando un modelo de concertación.

En este contexto, la presente nota informativa no tiene como objetivo emitir una valoración sobre la experiencia, sino documentar el proceso de diálogo social desarrollado en el sector de la construcción en el Perú. Su propósito es ofrecer una sistematización del camino recorrido por la FTCCP y CAPECO, de modo que pueda servir como referencia para otros sectores interesados en promover mecanismos similares de concertación y construcción de consensos.

Esta nota se estructura en tres secciones. La primera examina el origen e identificación de los actores involucrados en la negociación colectiva, la incorporación de criterios de representatividad y el impacto de las sentencias del Tribunal de Justicia, que han fortalecido el derecho a la negociación colectiva a nivel sectorial. La segunda sección describe el proceso de negociación colectiva y sus beneficios para el sector, destacando cómo los acuerdos alcanzados han generado impactos tanto para los trabajadores como para el conjunto del sector. La tercera sección resalta las iniciativas conjuntas de diálogo social, en los desayunos de la construcción, que han permitido abordar temas coyunturales relevantes para el sector, consolidando una agenda compartida.

² OIT. 2019 [Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo](#). pág. 36

Las partes y su historia

En Perú el sector de la construcción está representado, por los trabajadores, a través de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) y, por el sector empleador, a través de la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO). Ambas instituciones han logrado importantes avances en sus negociaciones, superando barreras históricas para mejorar las condiciones laborales y fomentar la innovación y productividad en el sector construcción.

La Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP)

La Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) es una organización sindical nacional que representa a los trabajadores y trabajadoras del sector de la construcción civil en el país. Forma parte de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP). Fue fundada el 19 de diciembre de 1958, registrada oficialmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas mediante la Resolución Subdirectoral N.º 056-SPL con fecha del 23 de agosto de 1962. Tiene una larga trayectoria histórica, vinculada al movimiento obrero peruano desde el siglo XX. Ha sido un actor clave en la construcción de un modelo de diálogo social en el sector construcción.

Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO)

La Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) es una asociación civil sin fines de lucro de carácter gremial, fundada el 9 de mayo de 1958. Su propósito principal es representar y agrupar a las empresas y profesionales del sector construcción en el Perú³. CAPECO representa gremialmente a sus asociados a nivel nacional e internacional.

Representación de los actores en la negociación colectiva

La representación de los actores en la negociación colectiva en el sector de construcción civil en Perú ha sido un tema crucial para garantizar la representatividad y efectividad de los acuerdos alcanzados. El Tribunal Constitucional de Perú, en la sentencia del expediente N.º 0261-2003-AA/TC, reconoció la representatividad de CAPECO y la FTCCP para entablar negociaciones colectivas por rama. CAPECO representa a la mayoría de las empresas del sector construcción, y la FTCCP representa a los trabajadores de construcción civil.

En Perú, los requisitos para la negociación colectiva por rama se establecieron en el Artículo 46 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR que establece que para que los resultados de una negociación colectiva por rama de actividad tengan efectos generales, la organización sindical debe representar a la mayoría de las empresas y trabajadores del sector, y todas las empresas deben ser convocadas directa o indirectamente. De igual forma, la Sentencia del Tribunal Constitucional, en el expediente N.º 0261-2003-AA/TC, reconoce la capacidad de CAPECO y la FTCCP para negociar colectivamente, asegurando que los acuerdos alcanzados sean representativos y aplicables a todo el sector.

³ Portal web de CAPECO

Negociación colectiva del sector construcción

Contexto de la negociación colectiva en el sector de la construcción en Perú

A lo largo de la historia del Perú, el sector de la construcción ha experimentado avances, aunque también ha enfrentado desafíos estructurales vinculados a la informalidad, la precariedad laboral y la necesidad de modernización productiva. Entre los hitos normativos más relevantes, se destaca el establecimiento de la jubilación anticipada a los 55 años para los trabajadores de construcción civil en 1982, bajo el requisito de haber aportado al menos 15 años en el rubro, o 5 años dentro de los últimos 10 anteriores a la contingencia. Asimismo, mediante la Ley N.º 24324, promulgada en 1985, se oficializó el “Día del Trabajador de Construcción Civil”, celebrado cada 25 de octubre. Esta fecha fue previamente acordada en 1970 por los sindicatos latinoamericanos del sector durante el Congreso Constitutivo de la Federación Latinoamericana de la Edificación, Madera y Materiales de la Construcción (FLEMACON), realizado en Lima.

La negociación colectiva en Perú se regula a nivel constitucional y mediante disposiciones de rango legal. A nivel constitucional, existe un reconocimiento a las diversas manifestaciones de la libertad sindical en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú. En concreto se reconocen los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, garantizando la libertad sindical, fomentando la negociación colectiva, promoviendo la solución pacífica de los conflictos y regulando el derecho a huelga.

A nivel legal, las normas de rango legal más relevantes son la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) y su reglamento (Decreto Supremo N.º 011-92-TR). En el sector público, destacan la Ley N.º 30057 (Ley del Servicio Civil) y la Ley N.º 31188, que regula el ejercicio de la negociación colectiva en dicho ámbito.

En el caso del sector de construcción civil en Perú, la negociación colectiva por rama de actividad se institucionalizó mediante el Decreto Supremo N.º 018 del 4 de diciembre de 1962, que creó una comisión encargada de regular los salarios y las condiciones de trabajo. Esta comisión estaba conformada por representantes de los colegios de ingenieros y arquitectos, otras organizaciones del sector, la autoridad de Trabajo y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP).

Posteriormente, con la promulgación del Decreto Ley N.º 25593, conocido como la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), se derogaron las disposiciones del decreto anterior. Esta nueva normativa eliminó la comisión y estableció que la negociación colectiva debía realizarse a nivel de empresa, salvo que las partes acordaran expresamente otro nivel. Asimismo, se dispuso que dicho nivel no podía ser determinado por acto administrativo ni por laudo arbitral.

Entre 1993 y 1996, la FTCCP y sus bases sindicales impulsaron diversas acciones de movilización en defensa de la negociación por rama. No obstante, en 1996, el Ministerio de Trabajo declaró improcedente el pliego nacional presentado por la federación, lo que significó el cierre formal de esta modalidad de negociación en ese momento.

En 2003, la Ley N.º 27912, vigente desde el 9 de enero de ese año, incorporó el artículo 46 a la LRCT, estableciendo que “de existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad, esta mantendrá su vigencia”. Esta disposición permitió reconocer la continuidad de la negociación por rama en sectores donde ya se practicaba, como el de construcción civil, aunque no implicó su restablecimiento automático ni su extensión a otros sectores.

La Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) presentó un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. En la sentencia N.º 0261-2003-AA/TC, del 26 de marzo de 2003, se subraya la obligación de fomento de la negociación colectiva por parte del Estado invocándose el artículo 28 de la Constitución, así como el artículo 4 del Convenio núm. 98 de la OIT que señala: “(...) el régimen laboral de los trabajadores del sector de construcción civil posee características muy singulares que lo diferencian del de otros sectores, destacando: a) la eventualidad, pues la relación laboral no es permanente; dura mientras se ejecute la labor para la cual los trabajadores han sido contratados o mientras dure la ejecución de la obra; y b) la ubicación relativa, pues no existe un lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción”.

En este contexto, el Tribunal Constitucional estableció en la sentencia antes citada que, a falta de acuerdo entre las partes, la rama de actividad es el nivel de negociación colectiva idóneo en el sector de construcción civil. La resolución del Tribunal que resolvió la controversia entre la FTCCP y CAPECO sobre la negociación colectiva por rama de actividad en el sector construcción ha tenido un impacto

significativo en la relación entre ambos gremios. Esta resolución ha permitido que se establezca un diálogo abierto y productivo, trascendiendo el ámbito laboral y abordando conjuntamente una agenda para la modernización de la actividad constructora.

Tomando en cuenta los pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre la materia, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) impulsó un plan de acción estratégico con el objetivo de lograr la restitución de la negociación colectiva por rama de actividad por parte del Ministerio de Trabajo. Este plan incluyó gestiones de alto nivel ante diversas instancias del Estado, como el Gobierno central, el Congreso de la República y la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO). Como resultado de estas acciones, en diciembre de 2001, el Ministerio de Trabajo accedió a dar trámite a la negociación colectiva por rama correspondiente al sector construcción civil.

En el año 2004, se suscribió una convención colectiva acumulada por los años en que estuvo suspendida. El Acta Final de Negociación Colectiva Acumulada de Construcción Civil, publicada en el diario El Peruano el sábado 25 de setiembre de 2004, resolvió los pliegos de reclamos de 1997, 1998, 1999, 2000 y 2004, con mejoras salariales, póliza de seguros de vida adicional al seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), pago por concepto de gratificaciones y otros beneficios en días de descanso médico, entre otras demandas de los trabajadores.

Después del año 2004, la FTCCP y CAPECO iniciaron reuniones de trato directo para la negociación colectiva, primando el marco del respeto mutuo entre las partes. El encuentro entre trabajadores y empresarios en la negociación colectiva dio como resultado que, tras resolver las demandas laborales, se consolidó una agenda común para el sostenimiento y estabilidad del sector.

Desde la firma del Acta Final de Negociación Colectiva Acumulada de Construcción Civil, vigente del 1 de junio de 2004 al 31 de mayo de 2005, hasta finales de 2024, todos los pliegos han sido suscritos mediante trato directo entre la FTCCP y CAPECO, sin intervención de la autoridad de Trabajo ni recurrencia a huelgas.⁴

Beneficios de la negociación colectiva y del diálogo social

Como parte de la estrategia para consolidar una estructura nacional representativa en los procesos de negociación colectiva, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) creó en 2004 la Comisión Nacional de Negociación Colectiva por Rama de Actividad en Construcción Civil. Esta instancia fue concebida como un espacio de articulación y coordinación sindical, con el objetivo de fortalecer la negociación colectiva por rama en el sector construcción civil en el Perú.

Las convenciones colectivas en el sector construcción han consolidado mecanismos de negociación bipartita entre la FTCCP y CAPECO, orientados a la actualización periódica de remuneraciones según categoría ocupacional, como se podrá observar en los siguientes párrafos. Además de los incrementos salariales, se abordan cláusulas sobre condiciones de trabajo, seguridad laboral y formalización, contribuyendo a la institucionalización del diálogo social y a la estabilidad en las relaciones laborales del sector. Estas disposiciones se formalizan mediante resoluciones ministeriales, como la Resolución Ministerial N.º 139-2024-TR, que oficializa el acta final de negociación colectiva para el periodo 2024–2025⁵.

Incremento salarial

Durante el periodo comprendido entre 2015 y 2025, los procesos de negociación colectiva de la FTCCP y CAPECO han permitido establecer incrementos anuales en el jornal básico diario de los trabajadores del sector construcción a nivel nacional. Estos aumentos han sido diferenciados según la categoría ocupacional: operario, oficial y peón.

El siguiente cuadro permite observar que, en términos económicos, los salarios del sector han experimentado un incremento cada año⁶.

⁴ Diálogo con resultados. La experiencia de veintiún años de diálogo entre trabajadores y empresarios de la construcción en el Perú. pág. 28

⁵ [Resolución Ministerial N.º 139-2024-TR](#)

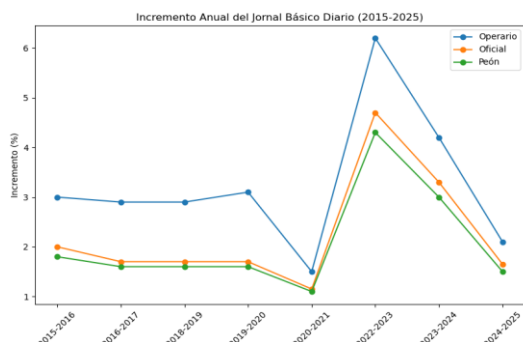
⁶ [FTCCP y CAPECO acuerdan aumento salarial en construcción civil y exigen acciones eficaces contra la violencia en obras](#)

Cuadro 1. Incremento en soles pactado en las negociaciones colectivas para las tres categorías de trabajadores del sector construcción (operario, oficial y peón) (2015–2025)

Periodo	Monto del incremento		
	Operario	Oficial	Peón
2015–2016	3,0	2,0	1,8
2016–2017	2,90	1,70	1,60
2018–2019	2,90	1,70	1,60
2019–2020	3,10	1,70	1,60
2020–2021	1,50	1,15	1,10
2022–2023	6,20	4,70	4,30
2023–2024	4,20	3,30	3,00
2024–2025	2,10	1,65	1,50

Fuente: elaboración propia con base en las actas de negociación colectiva del 2015 al 2024

Gráfico 1. Incremento anual del jornal básico diario para las tres categorías de trabajadores del sector construcción (operario, oficial y peón) (2015–2025)



Fuente: elaboración propia con base en las actas de negociación colectiva del 2015 al 2024

De acuerdo con los datos extraídos de las convenciones colectivas del 2015 al 2025, se puede observar que el mayor incremento registrado fue en el periodo 2022–2023, especialmente para los operarios; la tendencia decreciente en los incrementos posteriores refleja posiblemente una estabilización tras la pandemia. Durante los primeros años del periodo analizado, los incrementos se mantuvieron relativamente estables, con variaciones moderadas. Por

ejemplo, entre 2015 y 2019, los aumentos para operarios oscilaron entre 2,9 % y 3,1 %, mientras que para peones se mantuvieron en torno al 1,6 %. En el contexto de la crisis sanitaria por la COVID-19, los incrementos pactados fueron significativamente menores. En el periodo 2020–2021, los aumentos se redujeron a 1,5 % para operarios, 1,15 % para oficiales y 1,1 % para peones, reflejando la incertidumbre económica y la necesidad de preservar el empleo en un entorno adverso.

El periodo 2022–2023 marcó un punto de inflexión, con los mayores incrementos registrados en toda la serie. Los operarios recibieron un aumento del 6,2 %, los oficiales del 4,7 % y los peones del 4,3 %. Este repunte puede interpretarse como una medida de compensación tras la contención salarial durante la pandemia, así como un reflejo de la reactivación del sector.

En los años más recientes, 2024–2025, se observa una tendencia a la moderación en los incrementos, con porcentajes que retornan a niveles similares a los del periodo prepandemia.

Vigías

En la negociación del 2022–2023, se creó una nueva categoría laboral llamada vigías⁷. Esto permitió que muchas mujeres pudieran ingresar formalmente al trabajo en construcción. Esta categoría tiene como objetivo formalizar funciones de vigilancia en obras, especialmente en zonas de riesgo o tránsito. Se estableció que quienes desempeñen estas funciones serán considerados como peones, dentro del régimen especial de construcción civil. Esta medida facilitó la incorporación formal de mujeres al sector, promoviendo la inclusión laboral con enfoque de género.

Los vigías son trabajadores encargados de supervisar, alertar y coordinar el tránsito de vehículos y personas dentro de una obra, con el objetivo de prevenir accidentes y garantizar la seguridad de todos los involucrados. Su función es especialmente importante en zonas de alto riesgo, como excavaciones, accesos vehiculares o áreas con maquinaria en movimiento.

⁷ La creación de la categoría laboral "vigías" en el sector de construcción civil fue establecida en la Convención Colectiva de Trabajo – Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2022–2023, suscrita el 27 de septiembre de 2022 entre la FTCCP y CAPECO, y publicada oficialmente

mediante la Resolución Ministerial N.º 275-2022-TR del Ministerio de Trabajo.

Formación

En capacitación y certificación técnica, se promueve la formación continua de los trabajadores a través de programas coordinados con el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO)⁸, así como otras entidades de capacitación como el Instituto CAPECO⁹, el CETPRO¹⁰ Benjamin Franklin y el CONA¹¹, con el objetivo de elevar su calificación técnica y mejorar su empleabilidad en el sector.

En la negociación colectiva por rama de actividad para el periodo 2023-2024, acordaron la creación del Fondo de Capacitación. Este fondo es una asociación de naturaleza especial, con personalidad jurídica de derecho privado, cuyo objetivo principal es financiar la inversión en capacitación para los trabajadores de la construcción civil. El patrimonio del Fondo proviene de las empresas empleadoras del sector, que aportan de manera obligatoria S/ 0,20 por cada día laborado por cada trabajador. Este mecanismo asegura que los recursos estén disponibles para fortalecer las habilidades y competencias de los trabajadores, promoviendo un sector más profesional y competitivo.

Además, en la negociación colectiva 2024-2025, se amplió este beneficio. Ahora, además de los trabajadores de construcción civil a nivel nacional, también podrán acceder a la capacitación sus hijos. Si se identifica una necesidad específica, se podrán otorgar becas financiadas a través del Fondo, siempre bajo un estatuto y reglamento aprobados por la FTCCP y CAPECO, en cumplimiento con las leyes aplicables.

Como parte de los avances para los trabajadores del sector, el CONA, en coordinación con la FTCCP, tiene actualmente una oferta educativa compuesta por aproximadamente 24 cursos, tanto en modalidad presencial como virtual, con una duración promedio de 32 horas. Estos cursos son fundamentales para que los trabajadores puedan obtener la Tarjeta del Registro Nacional de Trabajadores de

Construcción Civil (RETCC), requisito indispensable para ser contratados por empresas formales del sector.

Además, se han implementado cursos más breves, de 16 horas, dirigidos especialmente a trabajadores principiantes, lo que facilita el acceso a la capacitación desde los primeros niveles de experiencia. Esta estrategia busca democratizar el acceso a la formación técnica, mejorar la empleabilidad y contribuir a la formalización del empleo en la construcción civil.

La Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) y la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) también han establecido proyectos colaborativos que incluyen la participación de instituciones especializadas como el CONA y el Instituto CAPECO. Una de las iniciativas más destacadas es el programa “Construyendo Futuro”, lanzado en 2024, cuyo objetivo es capacitar a más de 5 000 trabajadores en obra antes de finalizar el año. Este programa, financiado por el Fondo de Capacitación para Trabajadores de Construcción Civil (CONA), busca mejorar la calificación técnica de la mano de obra, fortalecer la empleabilidad y elevar la productividad en el sector.¹²

La historia de la capacitación en CONA comienza en 1995, cuando un dispositivo legal amplió sus funciones para ofrecer formación técnica a sus afiliados, beneficiando directamente a los trabajadores aportantes. Sin embargo, fue en 1998, en colaboración con el Instituto CAPECO, cuando se implementó un sistema más estructurado y sistemático de cursos. En sus primeros años, las asignaturas se impartían de manera presencial y esporádica, pero con el tiempo se diversificó y amplió su cobertura, adaptándose a las necesidades del sector y promoviendo la profesionalización continua.

COVID-19

Un ejemplo de apuestas comunes fue el trabajo conjunto para la reactivación del sector construcción tras la

⁸ SENCICO es una entidad pública peruana adscrita al sector Vivienda, Construcción y Saneamiento. Fue fundada el 26 de octubre de 1976 con el objetivo de formar, capacitar y certificar técnicamente a los trabajadores del sector construcción.

⁹ El Instituto CAPECO es una entidad educativa con más de 26 años de experiencia en la formación técnica para la construcción.

¹⁰ Los CETPRO (Centros de Educación Técnico-Productiva) son instituciones educativas reconocidas por el Ministerio de Educación del Perú que brindan formación técnica de corta duración orientada al trabajo y al emprendimiento. Están dirigidos a jóvenes y adultos que buscan adquirir competencias laborales específicas.

¹¹ El CONA (Fondo de los Trabajadores en Construcción), anteriormente conocido como CONAFOVICER, es una entidad peruana orientada a la capacitación y al fortalecimiento de las competencias laborales de los trabajadores del sector construcción civil. Su principal función es certificar habilidades y conocimientos adquiridos en el ejercicio profesional, especialmente en oficios como albañilería, herrería, encofrado, electricidad, etc.

¹² “Construyendo Futuro» capacitará a miles de trabajadores de construcción en todo el país

pandemia de COVID-19.¹³ En marzo de 2020, con el inicio de la pandemia, el sector construcción en el Perú fue severamente impactado por el cierre total de actividades dispuesto como parte de las medidas de confinamiento. Inicialmente, el Gobierno incluyó la reactivación de este sector en las etapas finales del plan de reactivación económica, programándola para diciembre del mismo año, junto a actividades consideradas no prioritarias.

Ante esta situación, en abril de 2020, la FTCCP y CAPECO articularon una respuesta conjunta. Como resultado de esta gestión, se logró adelantar la reactivación del sector a junio de 2020, tras la aprobación de un protocolo sanitario específico por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. Este protocolo estableció medidas estrictas de bioseguridad para garantizar la protección de los trabajadores en los proyectos de infraestructura.

Adicionalmente, ambas organizaciones impulsaron la creación de un subsidio temporal dirigido a los trabajadores del sector, financiado inicialmente con recursos de SENCICO. Se propuso que dicho fondo fuera posteriormente reembolsado mediante un aporte extraordinario por parte del empresariado del sector, una vez superada la emergencia sanitaria.

En seguridad y salud en el trabajo, los convenios colectivos han incorporado disposiciones orientadas a fortalecer la gestión de la seguridad y salud ocupacional, incluyendo la implementación de protocolos de bioseguridad, especialmente relevantes durante y después de la pandemia de COVID-19. Se establece la provisión obligatoria de equipos de protección personal (EPP), la realización de capacitaciones periódicas y la conformación de comités de seguridad en obra.

Estas acciones fueron determinantes para la recuperación de uno de los sectores más dinámicos de la economía nacional, no solo por su capacidad de generación de empleo, sino también por su efecto multiplicador en la inversión pública y privada. La implementación oportuna de estas medidas permitió reactivar obras esenciales y mitigar el impacto socioeconómico de la crisis en miles de familias vinculadas al rubro de la construcción.

Condiciones de trabajo

Además de los acuerdos salariales, las negociaciones colectivas entre la FTCCP y CAPECO han incluido cláusulas

orientadas a mejorar de manera integral las condiciones laborales en el sector. Estas condiciones han sido plasmadas en convenios colectivos que se renuevan anualmente y que abarcan aspectos clave para la seguridad, el bienestar y la formalización del empleo.

En jornadas laborales y descansos, se garantiza el cumplimiento de la jornada máxima legal, así como el respeto a los descansos semanales, feriados y vacaciones. Asimismo, se han pactado condiciones especiales para labores en zonas remotas o de difícil acceso, con el fin de salvaguardar el bienestar del trabajador.

Para condiciones de alojamiento y alimentación en proyectos ubicados fuera del ámbito urbano, las empresas están obligadas a proporcionar alojamiento digno y alimentación adecuada. El cumplimiento de estas condiciones es verificado mediante inspecciones conjuntas realizadas por representantes sindicales y empleadores.

En formalización del empleo, los convenios incluyen cláusulas orientadas a la formalización laboral, que exigen la contratación bajo planilla y el cumplimiento de los beneficios sociales establecidos por la legislación vigente.

En mecanismos de diálogo permanente, en el marco del convenio colectivo 2024–2025, se estableció la conformación de una mesa bipartita de carácter permanente entre CAPECO y la FTCCP. Este espacio institucionalizado tiene como objetivo principal el seguimiento continuo de las condiciones laborales, así como la formulación de propuestas orientadas a la mejora progresiva del entorno de trabajo y al fortalecimiento del desarrollo sostenible del sector construcción.¹⁴

Los beneficios de la negociación colectiva se han reflejado en el clima de paz laboral: desde 2003 no ha habido paros laborales, lo que ha ayudado a mantener un ambiente de paz y estabilidad en el sector, que en el pasado enfrentó varias dificultades.

Desayunos de la construcción

Los Desayunos de la Construcción nacen como una iniciativa creada por la necesidad de fortalecer el diálogo social en Perú, impulsada por la FTCCP y CAPECO, con el respaldo operativo del Consejo Nacional de Formación en Vivienda y Construcción. Este espacio se ha consolidado como un foro plural e inclusivo, diseñado para abordar de

¹³ Diálogo con resultados. La experiencia de veintiún años de diálogo entre trabajadores y empresarios de la construcción en el Perú. pág. 145

¹⁴ [Convención Colectiva de Trabajo - Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2024-2025. Expediente N.º 00131-2024-MTPE/2-14](#)

manera articulada temas sociales, económicos y laborales vinculados al sector construcción. Su propósito es promover el entendimiento mutuo, la construcción de consensos y la formulación de propuestas entre los diversos actores involucrados.

Desde su primera edición, el 1 de marzo de 2023, titulada “Diálogo Social, Protesta y Movilización”, este espacio ha convocado a destacadas personalidades de distintos sectores, demostrando su relevancia en contextos de alta tensión. La experiencia inicial, marcada por la sensibilidad del contexto nacional, evidenció la importancia de generar espacios seguros para el intercambio de ideas y la búsqueda de soluciones compartidas, con un enfoque en el fortalecimiento de capacidades de los líderes sindicales y empresariales, elementos claves para una participación más informada y efectiva en los procesos de toma de decisiones.

Hasta junio de 2025, se realizaron 23 encuentros en Lima y 10 más en distintas regiones del país, consolidándose como un espacio representativo de diálogo y aprendizaje colectivo. Esta expansión ha sido posible gracias al valioso apoyo logístico y estratégico de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y de Idea Internacional, en colaboración con CONA.

La colaboración ha sido clave para su sostenibilidad y expansión a regiones como Cusco, Piura, Puno, Iquitos, Ayacucho, Trujillo, Huancayo, Arequipa, Cajamarca y Chiclayo.

Han sido diversos ejes temáticos los abordados durante las sesiones de diálogo, con especial énfasis en la problemática de la inseguridad y el crimen organizado, destacándose la urgencia de fortalecer la articulación entre el Estado, el sector privado y la sociedad civil para combatir estas amenazas de manera efectiva.

La creación de estos espacios de reflexión ha sido un pilar de transformación. Gracias a una plataforma consolidada de análisis y discusión, se ha logrado trascender los límites estrictamente sectoriales, permitiendo la convergencia de diversas perspectivas.

El proceso de diálogo social en el sector de la construcción ha permitido el fortalecimiento de las organizaciones. Tanto la FTCCP como CAPECO han demostrado una mayor cohesión y capacidad de acción. Esta unión ha facilitado que ambas organizaciones tengan una voz más fuerte y que puedan influir de manera efectiva en los temas relevantes para el sector construcción y para sus afiliados.

Contacto

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe
Calle Las Flores 275, San Isidro
Lima - Perú

T: +51 1 615-0300
E: lima@ilo.org
W: ilo.org/americas

X: OITAmericas
LinkedIn: OITAmericas
Instagram: OITAmericas
Facebook: OITAmericas
DOI: <https://doi.org/10.54394/RTYG8132>