

Roberto Yupanqui: Pactos de permanencia

Aunque se trata de una figura no regulada expresamente en el Perú; el empleo del pacto de permanencia en empresas es frecuente, especialmente en aquellos casos en los que las compañías optan por diseñar programas de capacitación atractivos, que permitan a los trabajadores acceder a líneas de carrera.

El ejemplo a considerar es muy sencillo. Es el caso de una empresa, que como empleador, quiere hacer una inversión importante, formando y capacitando a uno o más trabajadores. Ello con la expectativa de que dicha inversión (costo del plan de estudios) revierta en resultados favorables a futuro para la compañía, a través de un mejor desempeño o performance superior del empleado, a partir del desarrollo de nuevas competencias. ¿Qué hacer para asegurar que el trabajador, durante el tiempo que tome la capacitación o posterior a ella, continúe laborando para la empresa? A priori, la respuesta parece sencilla: pactar por escrito determinado tiempo de permanencia en la compañía.

Recomendaciones

No obstante, a falta de regulación expresa, es recomendable considerar entre otras, las siguientes recomendaciones: **primero, la capacitación debe en la medida de lo posible, ser directamente proporcional al puesto laboral; por el contrario, si pone en situación de ventaja competitiva o de inmediata promoción al empleado, constituye un incentivo para optar por un nuevo trabajo, situación con la que el empleador tendrá que**

estar dispuesto a competir.

En segundo lugar, la penalidad puede considerar el cobro de la capacitación, por lo cual debe estar expresamente pactada. Es pertinente, además, realizar un control de la razonabilidad de la medida. Tercero, deben considerar trabajadores a plazo indeterminado, pues en el caso de los contratos a plazo fijo, se debe tomar en cuenta que estos responden a un hecho particular y temporal previsto en la Ley.

Cuarto, emplee esta figura considerando controles y criterios claramente establecidos (considere la política remunerativa) que aseguren alcanzar la medida al personal idóneo. Finalmente, además de los aspectos legales, tenga en cuenta el riesgo en términos equiparables a los de cualquier operación al crédito. Es decir, considere la situación crediticia del trabajador, así como aquellos aspectos personales que puedan ser accesibles desde fuentes de carácter público.