



## Perú: 7 retos para los empleadores en el 2023

Laboral · Diciembre 2022

Casi tres años después del inicio del COVID-19 y con la situación sanitaria estabilizada, surgen nuevos retos para los empleadores en el Perú. La aplicación de la regulación sobre teletrabajo y temas como atracción del talento y prevención de litigios laborales serán puntos clave en las agendas del próximo año. En este documento, proponemos recomendaciones de cara a los 7 retos más relevantes para el 2023.



### 1. Adecuación al teletrabajo y *flex-time*: desempeño y respuesta de los teletrabajadores bajo la nueva normativa

De acuerdo con el Informe No. 50 “Perú ¿y cómo vamos?” elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en agosto de 2022 se registraron 224 mil trabajadores formales del sector privado trabajando bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, concentrándose el 80,6% de dicha población en el sector de servicios.

Ante la alta demanda del trabajo a distancia, la nueva Ley de Teletrabajo (Ley 31572 del 11 de septiembre de 2022) establece disposiciones sobre el trabajo no presencial, materia que, desde las dispersas regulaciones sobre el trabajo remoto a consecuencia de la pandemia, no había sido actualizada.

Con una regulación que propone mayor rigidez en su implementación y ejecución, corresponde analizar aspectos tales como el desempeño de los trabajadores, la medición de objetivos, el establecimiento de una cultura corporativa “remota”, la adecuación de políticas de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Se recomienda establecer nuevas políticas, regulaciones y mecanismos de control que puedan atender las demandas de los trabajadores y provean una óptima regulación del teletrabajo.



### 2. Atracción del talento

Diversos *rankings* de la región posicionan al Perú como uno de los países con mayor índice de rotación laboral en todo Latinoamérica. El porcentaje total de empleados que abandonan una organización durante un marco de tiempo específico es del 20,7%, frente al 10% como promedio de la región. Esto evidencia una constante búsqueda de mejoras laborales por parte de los trabajadores, por lo que las ofertas atractivas ya no se basan únicamente en un sueldo competitivo, sino que requieren de otro tipo de incentivos que lleven a los trabajadores a permanecer por mayor tiempo en una empresa.

Una encuesta realizada por la consultora Dench, evidencia que el 46% de los peruanos que busca cambiar de empleo lo hace por no haber recibido ningún reconocimiento en su empresa, y solo el 15% rota en busca de un mejor salario. Las empresas deben asumir el reto de atraer y retener el talento a través de nuevos mecanismos y prácticas laborales que sirvan de atractivo para los trabajadores, entre ellos podría ser ofrecer una línea de carrera clara, reconocer el buen trabajo realizado a través de metas e incentivos, encontrar líderes que empoderen a su equipo de trabajo mediante *feedback* y la generación de un sentimiento de pertenencia.

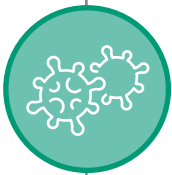


### 3. Diversidad, equidad e inclusión

En el Perú, las cifras con relación a los temas de diversidad, equidad e inclusión continúan siendo desalentadoras.

De acuerdo con el último estudio del Instituto Peruano de Economía (IPE) la brecha salarial entre hombres y mujeres es de un 25%, posicionándose como una de las más altas de Latinoamérica. En ese sentido, las empresas deberán orientar sus esfuerzos en mecanismos de reclutamiento y calificación de puestos a partir de criterios objetivos (i.e. antigüedad en la empresa, nivel académico, especialización), que les permitan eliminar la brecha por razones de género.

En lo que respecta a la inclusión y valoración de la diversidad, cada vez existe una mayor exigencia de una cultura empresarial que respete y reconozca de manera positiva las diferencias. En esa línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) identifica que, si bien existen altos niveles de inclusión en las políticas empresariales, estos no son materializados y, por ende, tampoco son percibidos por los trabajadores. Por ello, la OIT recomienda establecer la diversidad e inclusión como una prioridad en las empresas, otorgando representación a los grupos minoritarios frente a la alta dirección.



### 4. La nueva realidad laboral postcovid

La pandemia del COVID-19 trajo una nueva forma de gestión de las relaciones laborales.

De acuerdo con el informe “Mercado Laboral Peruano: Impacto por Covi-19 y Recomendaciones de Política” del IPE, sobre la situación del mercado laboral peruano postpandemia, nos encontramos en un escenario complejo debido a que, durante los meses más críticos de la pandemia en 2020, se perdieron 6 millones de empleos, y se observó una reducción del PBI en 30,2% respecto del año anterior. Según cifras del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), el PBI se redujo en 11% en 2020 y si bien creció en 13,6% en 2021, esto no se habría traducido en una recuperación total del empleo perdido. A su vez, el Banco Interamericano de Desarrollo pronostica que, a partir de la pandemia, permanecerán en el mercado laboral (i) la dependencia a las plataformas tecnológicas en el trabajo y relación con los clientes, (ii) un nuevo orden de prioridades para los trabajadores, quienes otorgan mayor valor al tiempo de desconexión y los espacios personales, (iii) dificultad para generar cohesión interna en las corporaciones, ante la falta de contacto e interacción social.

De cara al 2023, recomendamos que las empresas adecuen sus objetivos y exigencias a la nueva realidad laboral. Así, podrán aprovechar las nuevas características del mercado como la facilidad en el uso de herramientas tecnológicas, y trabajar en aquellas que podrían resultar desfavorables, como la falta de cohesión empresarial.



### 5. La Generación Z como protagonista de la demanda laboral

En el 2023, la Generación Z (nacidos entre los años 1997 y 2012) tomará un rol importante en la fuerza laboral, convirtiéndose en el 20% de trabajadores del mercado.

Esta nueva generación está caracterizada por ser autodidacta y creativa, tener un pensamiento crítico motivado por la ilimitada información a la que tienen acceso, buscar conexiones rápidas y eficaces en cuanto a la comunicación, y tener facilidad para colaborar y trabajar en equipo. A través de dichas características, la Generación Z insertará en las empresas nuevas corrientes de pensamiento, una valoración distinta de beneficios o intereses de acorde a sus necesidades, o preferencias distintas en cuanto a la modalidad de trabajo.

Las empresas tendrán el reto de rediseñar sus prácticas internas y la manera en la que distribuyen el trabajo a fin de conciliar los intereses de esta nueva generación en el ámbito laboral con las prácticas e intereses corporativos.

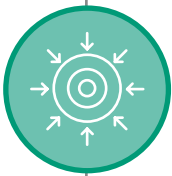


## 6. Inestabilidad política: ¿hacia dónde vamos?

En los últimos 60 meses el Perú ha tenido cinco presidentes, 11 ministros de trabajo, cuatro procesos de vacancia y, aunque resulte sorprendente, un crecimiento trimestral promedio de cerca de 3% según el BCRP hasta el tercer trimestre de 2022, con una previsión de crecimiento para el cierre del año de entre 2,7% a 3% de acuerdo con diversas fuentes.

En lo que respecta a la cartera de trabajo, en el periodo 2021-2022 se propusieron 199 proyectos de ley para ser debatidos en el pleno del Congreso. Dentro de los diversos temas que se tratan, los más frecuentes son la declaración de feriados nacionales, la libre disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), la modificación de condiciones para la tercerización laboral, y en general, la protección social a los trabajadores.

Lejos de ser reformas que ataquen la informalidad laboral, hoy las reformas laborales nos llevan a nuevas y más rígidas reglas de juego en materia de tercerización y negociación colectiva, por lo que aún queda pendiente el debate sobre temas cruciales para el ámbito laboral en el Perú: el fomento al empleo, la formalización de los trabajadores, el establecimiento de una agenda de recuperación del empleo perdido a causa del Covid-19, entre otros.



## 7. Definir estrategias de prevención ante los conflictos laborales

Hasta octubre del 2022, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) realizó 55.639 fiscalizaciones, ejecutando 309 inspecciones por día hábil, y alcanzando la emisión de multas por más de S/ 500 millones. En la misma línea, el 65% de las inspecciones realizadas por SUNAFIL fueron originadas por la denuncia de un trabajador.

Con las nuevas normas en materia laboral y la tendencia a la sobreprotección de los trabajadores (reforzada en sede judicial), las empresas deberán enfocarse en gestar estrategias para abordar de manera eficiente el conflicto laboral. Es importante identificar los puntos de quiebre que generan mayor conflictividad en cada empresa o sector, ya que durante el primer trimestre del 2022, SUNAFIL centró sus inspecciones en materia de remuneraciones, planillas o registros similares. De la misma manera, de acuerdo con diversos informes del Poder Judicial, las materias demandadas con mayor frecuencia por los trabajadores son el pago de beneficios sociales, la desnaturalización de contratos y los despidos.

Recomendamos que en el 2023 los empleadores se centren en la prevención del conflicto laboral, trabajando en cumplir con todas las obligaciones salariales, laborales y los procedimientos críticos como el despido, siendo estas las materias señaladas como más contingentes.

