

Perú:

7 retos para los empleadores durante el próximo año 2022

Laboral · Diciembre 2021

La pandemia del COVID-19 trajo consigo épocas de incertidumbre en las que la adaptación era una tarea obligatoria ante un contexto desconocido. Casi dos años después, los empleadores deben enfrentar nuevos retos este 2022. Desde la vacunación de los trabajadores hasta los sistemas de trabajo flexible, se hace necesario redefinir los procesos y analizar la puesta a punto de un año crucial para el empleo en el Perú.

Por ello, te presentamos 7 de los retos más importantes que toda empresa debe asumir en el ámbito laboral para iniciar el nuevo año de la mejor manera.



1. Vacunación total de los trabajadores

Si bien la vacunación en el Perú es libre y voluntaria, las restricciones propuestas por el Gobierno peruano para la realización de trabajos presenciales (los trabajadores deben contar con su esquema vacunación completo), demanda que los empleadores deban efectuar una constante vigilancia del estado de vacunación de sus trabajadores. Para aquellos trabajadores no vacunados, subsisten medidas como el teletrabajo o la suspensión de la relación laboral.



2. ¿Teletrabajo, trabajo remoto o trabajo presencial?

Este 31 de diciembre de 2021, culmina la posibilidad de implementar el trabajo remoto (forma de teletrabajo que se ejecuta a través de una decisión unilateral del empleador, y en la que no figuran derechos tales como la compensación por gastos o la necesidad de un acuerdo formal, entre otros). Ante ello –y en aquellas empresas que decidan no retornar a las labores presenciales– resultará recomendable evaluar la modalidad de trabajo a distancia a implementar en observancia de los aspectos laborales, datos personales, fiscales y, para el caso de extranjeros, migratorios.



3. Un ambiente laboral libre de 'agotamiento digital'

La masificación del trabajo remoto con ocasión de la pandemia del COVID-19, ha generado un nuevo riesgo laboral (hasta ahora desconocido): el agotamiento o fatiga digital. Según estudios del *Barcelona School of Management*, el 57,1% de trabajadores sufren de agotamiento o fatiga digital, lo que se ve reflejado en falta de sueño, dolores corporales, cansancio visual, entre otros.

Los largos periodos de trabajo y la exposición intensiva y prolongada del trabajador a los medios digitales generan una nueva enfermedad ocupacional que podría ver sus primeros resultados con reclamos por accidentes, pues esta afectación a la salud de los trabajadores aumenta el riesgo de sufrir accidentes e incidentes de trabajo: ¿estamos a tiempo de hacer algo al respecto?



4. Seguridad y salud en el trabajo: retomar la normalidad

La pandemia originada por el COVID-19 redefinió los riesgos laborales y el enfoque de las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Con ello, y ante la vorágine de obligaciones para prevenir los contagios, se flexibilizaron muchas obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo tales como las capacitaciones al personal (virtuales y ya no presenciales) o la extensión de la validez de los exámenes médicos.

Tomando en cuenta el inminente retorno a la normalidad, resulta importante retomar los procesos de adecuación y cumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.



5. Planes de contingencia ante nuevas variantes del COVID-19

Debemos contemplar todos los escenarios posibles. Con casi dos años de pandemia, más de 4 variantes del COVID-19 y múltiples medidas de convivencia social, queda claro que los empleadores deben estar preparados para todo.

A partir de ello, recomendamos la elaboración de planes de contingencia enfocados en los siguientes aspectos: tipo y perfil del trabajador (trabajador del grupo de riesgo, vacunados y no vacunados, presenciales o remotos), posibles contagios en los centros de trabajo y plan de acción a seguir, restricción de actividades y medidas de confinamiento o actualización constante del plan de retorno al centro de trabajo.



6. Empresa sostenible: ¿oportunidad de cambio o mejora?

La reducción del costo ambiental de las operaciones constituye un objetivo prioritario conforme a los lineamientos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA). Por ello, la incorporación de mecanismos de flexibilización de las relaciones laborales y sus consecuencias en la nueva realidad (teletrabajo, trabajo flexible, reducción de gastos de luz), constituyen un punto de inicio para adoptar medidas de sostenibilidad.

En este sentido, recomendamos evaluar medidas como mejorar la eficiencia del consumo de energía y agua en el centro de trabajo o minimizar el uso de papel y la contaminación.



7. ¿Cómo hacer las horas de trabajo más productivas y eficientes?

La nueva realidad ocasionada por la pandemia evidencia que el uso excesivo de la tecnología y los medios digitales ha revolucionado nuestra capacidad de realizar todo tipo de tareas. Ante ello, el modelo de trabajo medido por tiempo u horas ha quedado desfasado y es cada vez menos productivo tanto para el trabajador como para su empleador.

Frente a esta realidad, una nueva manera de lograr eficiencias en la práctica es el trabajo por objetivos, que parte de una jornada laboral fija, pero permite variaciones y flexibilidades con el objetivo de lograr mayor productividad.