Medio	Fecha
gestion.pe	02/11/2022 06:06:00
	Valorización
	US $ 2,353.00

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN

Home > | MANAGEMENT & EMPLEO

Transición al trabajo presencial: los 'conflictos' que ahora más atiende recursos humanos

Conoce una de las otras cosas que tendrá que afrontar el área de recursos humanos: balancear lo posible a oficinas/ capacitar de su cliente como oficinas. Y dificilo es día entre las reuniones virtuales de trabajo y su familia.

Ani Lo Torres
Lima, 02/11/2022 06:00 a. m.

Mantener la distancia o usar mascarilla son hábitos que empieza a quedar en el pasado. Lo que se tenía por la mayoría de restaurantes sanitarios en Perú, la Gran Manzana ello, al igual que la vacuna, se ha vuelto inevitable, aunque las empresas no han establecido una fórmula "secreta mágica" para hacer del retorno la mejor experiencia posible.

"Ya he vuelto hasta un ramps de estudio", dice Rosa María Fuchs, jefa del Departamento Académico de Administración de la Universidad del Pacífico, quien trabaja en una investigación sobre las nuevas exigencias y habilidades de los **adjuntos a las jefaturas** en las empresas.

Los colaboradores pasaron de ver la oficina como el único ambiente de trabajo a tener que adaptarse a un nuevo escenario híbrido. Dividir el día entre las horas de trabajo y su familia. De invertir tiempo en el tráfico vehicular a usar esas horas extras para ir al gimnasio o hacer otras actividades.

> **LEA TAMBIÉN:** Despidos silenciosos, cuando el impacto va más allá del pago de liquidación

Ante todo ello, las empresas deberían incorporar un **periodo de aprendizaje** para que sus trabajadores puedan adaptarse a la llegada de la Escuela de Negocios de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya, Sonia Izel Chávez tiempo es la idea para esa transición? Para ella, es un tema que se puede medir en función a la **política** de empresa a la que pertenezcan, aunque también lo trata como una carga extra. "Hay personas que durante el trabajo remoto destinaban un espacio para ir a terapia y cuidar su **salud mental**", indica.

Ambas especialistas coinciden en el enorme reto que recae sobre el área de **recursos humanos** el establecer estas nuevas "reglas de juego" para los colaboradores. Para Sebastián Aguilar, Director de **Estabilidad** y Alta Dirección de Talento, Activo Sustentable, Country Manager de Buk Perú, La idea "disruptiva", es anular las diferentes casos según el trabajador:

- **Quienes ingresaran durante la pandemia:** Rosa María Fuchs recordó que durante la pandemia muchos trabajadores lograron insertarse laboralmente a una nueva empresa sin tener la oportunidad de conocer a sus compañeros, colegas o jefes. "Para ellos es un reto más difícil poder integrarse, no tuvieron esa oportunidad enriquecedora de encontrarte en el pasillo, de tomar un café, de conocer a tus colegas. Muchos aceptaron el trabajo incluso viviendo fuera de Lima, por ejemplo, ¿van a tener que mudarse nuevamente?". Son situaciones que pesan en sentido emocional al trabajador y también al empleador, y son niveles de negociación que empezarán a darse, indica.
- **Cuidado familiar:** Ya sea el cuidado de un hijo o hija, de adultos mayores o algún otro familiar enfermo fue "más llevadero" cuando todos estaban en casa. Ante ello, el retorno de personas adaptaron sus horarios. "Ahora, regresar a la presencialidad representa para muchos volver a un horario más rígido con poco tiempo para la familia, se les hace difícil. Entonces, agrega Sebastián Aguilar, se ve como para la empresa otra parte que el líder a cargo genere un espacio de seguridad en el que cada colaborador se sienta más libre de hablar sobre su estado de ánimo, sus miedos, entre otras puntos; y segundo, crear un ambiente de trabajo en la oficina se sienta como "un beneficio", anota Sebastián Aguilar.
- **La flexibilidad:** La jefa del departamento de Administración de la UP, recalca que un trabajador que se adapta al formato remoto no necesariamente tiene deseos de trabajar igual que en el 2019, antes de la pandemia. "Ya no quiere el mismo cargo, los mismos trabajadores creen que no es necesario ir a la oficina a completar cinco horas de trabajo, entonces, ¿qué pasa? Hay muchas críticas entre lo que le conviene a la empresa y lo que el trabajador está dispuesto a realizar considerando sus preocupaciones y necesidades actuales. Ese es el reto hoy en día", Esmeralda.

> **LEA TAMBIÉN:** Los idiomas que requieren las empresas para cubrir puestos estratégicos

> **LEA TAMBIÉN:** Renuncia silenciosa gana fuerza en sector financiero, revela estudio

Frente a este escenario, la cultura organizacional de la empresa es un elemento clave para las nuevas negociaciones, implicaciones, trabajador, dice Sebastián Aguilar, de Buk Perú, empresa chilena especializada en gestión de talento humano. "Hay que adaptarse a los tiempos, los años. Agrega que también empresas han incluido en su cultura que los colaboradores no dependan de un horario, sino, de objetivos.

"Se basa en la confianza, el trabajador maneja su horario y cumple cuentas a través de los objetivos que se le encarga, no hay problema. Otras empresas han establecido horarios "flexibles y variados limitados", es decir, si el trabajador ya agotó sus vacaciones pero considera que tiene "algo" que hacer, puede ir a la oficina. Otras empresas son más libres, dengar que lugar las metas de la empresa", indica en diálogo con gestión.pe

TAGS RELACIONADOS
#Talento,Remoto Salud,Mental Recursos,Humanos Empresas

GESTION EMPLEO Y MANAGEMENT
Regístrate gratis al newsletter e infórmate con lo más relevante del mundo del trabajo.

Ingresa tu correo electrónico

Registrate

Al registrarte aceptas los Términos y condiciones y Políticas de privacidad

Más newsletter

Nueva Ley de Teletrabajo: desde cuándo regirá, en qué consiste y todo lo que debes saber

Conoce todos los detalles acerca de la nueva Ley de Teletrabajo y todos los aspectos que deben tomar en cuenta los trabajadores que se encuentren bajo esta modalidad.

Redacción Gestión
redaccion@gestion.com.pe
Lima, 01/10/2022 06:00 p. m.

En setiembre de este año el Congreso de la República aprobó la nueva Ley de Teletrabajo, con nuevas disposiciones para los empleados y trabajadores que se encuentren bajo esta modalidad.

La normativa establece varios aspectos no contemplados en la Ley N° 30036, la cual ha tenido varias modificaciones, como el cuanto a las condiciones de trabajo. A continuación, conoce todos los detalles acerca de la nueva Ley de Teletrabajo, que aplica tanto para las personas que realicen teletrabajo, ya sea en el sector público o privado.

¿Desde cuándo regirá la nueva Ley de Teletrabajo?

César Puntriano, abogado laboralista y socio del Estudio Muñiz, Ramírez, Pérez-Taiman & Luna Victoria, comenta que la nueva ley, pero hay un plazo de adecuación para las entidades públicas y privadas que a esta fecha cuenten con trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto.

"El plazo de adecuación es de hasta 90 días calendario contados a partir del día siguiente de difundido el reglamento. El plazo del Ejecutivo para publicar dicho reglamento es de 90 días desde el 11 de setiembre", precisa.

Dicho esto, el Ejecutivo tiene hasta el 11 de diciembre para emitir la reglamentación de la nueva ley. Luego, el plazo de adecuación calendario está para más adelante (hasta el 9 de febrero) para que las empresas se adecúen.

En ese marco, Puntriano destaca que el trabajo remoto solo rige hasta el 31 de diciembre del 2022; entonces, las empresas con empleados bajo esta modalidad tienen hasta el 31 de diciembre esta ley desde el 1 de enero, aún cuando hasta esa fecha no haya transcurrido los 90 días calendario de adecuación.

LEER MÁS:

¿En qué consiste la nueva Ley de Teletrabajo?

Como ya sabe, en la nueva ley de Teletrabajo N° 30036, publicada el 3 de junio del 2015. En esa línea, la nueva ley regula el teletrabajo como una modalidad en prestación voluntaria, ya que tanto el empleador como el trabajador tienen que estar de acuerdo para implementarla.

Sin embargo, el abogado laboralista comenta que puede ocurrir el cambio de modalidad de trabajo de presencial a remoto, pero el cambio de modalidad. En esta figura, el empleador tiene 10 días hábiles para dar una respuesta. Si no ese plazo no hay una contestación, se da por aprobado el pedido.

Por otro lado, puede ser que el empleador, en su poder de dirección, establezca el teletrabajo.

Un aspecto a tomar en cuenta es que si una persona decide viajar a otra ciudad y seguir teletrabajando para la empresa, es totalmente permitido, siempre que cumpla con sus labores.

"Si la carga asignada del jefe, no se le pondrían que desconfiar el trabajador a la flexibilidad, que ya tiene, que ya tiene de poder de destino. En ese sentido, es importante evaluar a qué país te vas y cuáles son los regímenes laborales", indaya.

Fuera de ello, los beneficios laborales, como vacaciones, gratificaciones, etc., se mantienen igual. La novedad es que el trabajador es libre de elegir dónde habitualmente va a realizar el teletrabajo, pero debe que informarle a su jefe.

¿Cuáles son las sanciones por incumplimiento de la Ley de Teletrabajo?

Cesar Puntriano comenta que los trabajadores están sujetos a un horario establecido, por lo que no están obligados a realizar labores fuera de ese horario, y en vacaciones o días de descanso.

En esa línea, se considera una infracción laboral muy grave el no respetar los días de descanso. Por ejemplo, si una persona a la manera de impartir una jornadas a la 8:00 pm, las mismas trabajadoras tienen que denunciar y demostrar que estuvieron trabajando en los días de desconexión digital.

"Las sanciones en este caso son en función del número de trabajadores afectados. Si son 3 o 4 personas. Pueden denunciarnos, la multa sería de "8.88 UIT o S/ 36,948", indica.

Por otro lado, el empleador se encarga de proporcionar los equipos y el servicio de acceso a internet. No obstante, si se acuerda que el trabajador use su propio equipo, la empresa le reembolsa el mantenimiento. También se encarga el servicio de electricidad.

Cabe mencionar que los montos por el servicio de internet y electricidad aún no se saben, ya que la norma indica que el reglamento es el que debe fijar esto.

Además, las herramientas que entrega la empresa al trabajador no pueden ser utilizadas para otras actividades, ni para realizar otras actividades, ya que, de lo contrario, este podría ser sancionado. La normativa establece que el trabajador debe estar disponible y dedicado a la labor realizada al empleador durante la jornada.

> LEER MÁS: Nueva Ley de Teletrabajo: ¿beneficia o perjudica a los trabajadores?

¿Quiénes serían los más beneficiados?

Los más beneficiados son las personas con discapacidad.

"Aquí se van a beneficiar las trabajadoras, sobre todo las que tienen algún tipo de discapacidad, que es el objetivo de este norma. Se busca generar la inclusión, además son las adultas mayores y con los personas que están en grupos de riesgo".

Adicional a ello, indica que la normativa beneficiaría a ambas partes. *"Los trabajadores van a tener procesos en otro indefinido, además los protege de riesgos riesgos, como embarazos del COVID, o evitar movilidad".*

Por otro lado, la empresa se evita hacer ciertos gastos operativos que son necesarios para la labor. Por ejemplo, si una persona de Lima decidiera ir a Ica, lo cual esto implica reembolsamiento.

Otra pregunta a tomar en cuenta sobre la nueva Ley

El teletrabajo es una modalidad que puede aplicarse de manera total o parcial, temporal o permanente.

Se realiza desde el lugar elegido por el trabajador, siempre que sean necesarias para la ejecución de las labores encomendadas por el empleador.

El empleador y trabajador deben acordar si el trabajador recibirá una compensación por el costo del servicio de internet y energía eléctrica, así como por el uso de sus equipos electrónicos, de ser el caso.

El teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital durante las horas que no son de su jornada laboral, así como durante los días de descanso, al menos 12 horas por día en caso de trabajadores no alineados, como gerente.

El trabajador puede solicitar cambiar de modalidad. En este caso, el empleador tiene 10 días hábiles para dar una respuesta. Si este plazo no hay una contestación, se da por aprobado el pedido.

Las herramientas que entrega la empresa al trabajador no pueden ser utilizadas por terceros ni para realizar otras actividades, ya que de lo contrario esto podría ser sancionado.

Si una persona desde teletrabaja desde el extranjero, debe tomar en cuenta que la situación cambia. Por ello, es importante que evalúa a qué país se va y cuáles son las condiciones de trabajo.

El trabajo realizado bajo esta modalidad de manera personal y el empleado debe reporte la labor realizada al empleador durante la jornada.

Video recomendado

Si el dispositivo en el enlaces no se abre, intente de nuevo. Si aún no puede ver el video, por favor, comuníquese con nosotros a soporte@gestion.pe y nuestro equipo de soporte le ayudará a ver el video. Gracias.

COPIAR ENLACE

TAGS RELACIONADOS
#LeyDeTeletrabajo#Teletrabajo#Sector Privado#Empleo Formal#Trabajadores