



iStock

TALENTO Y CULTURA

Modelo híbrido resistirá a la Ley de Teletrabajo

Las políticas laborales de las empresas ya contienen varios de los requisitos previstos en la norma. El impacto de la medida será marginal.

La entrada en vigencia de la nueva Ley de Teletrabajo no hará que las empresas retrocedan en su apuesta por el trabajo híbrido. Muchas de ellas ya se adelantaron a los requerimientos de la norma, como la entrega de compensaciones o medidas de prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) desde casa. El trabajo híbrido en puestos que se adecúan a esta modalidad seguirá siendo una constante en el mercado laboral peruano.

“La tendencia apunta a esquemas híbridos donde tengamos lo mejor de ambos mundos”, señala Samuel Chauca, director de Laboral de KPMG Perú. Dada esta preferencia del mercado, la norma tendrá un efecto marginal. Más bien, las empresas deberán “evaluar qué impacto pueden advertir sobre su propia retención de talento clave” antes de cambiar de modalidad.

Desde abril del 2022, el Banco de Crédito del Perú (BCP) optó por la modalidad híbrida para más de

6,500 colaboradores. “En esta modalidad hemos ganado productividad, y nos ayuda a sostener la cultura con espacios presenciales para conectar”, dice Luis Verástegui, Tribe Leader de RRHH de la compañía. El banco ya otorga facilidades a sus colaboradores, además de haber capacitado a sus equipos en desconexión digital, por lo que no esperan complicaciones. “Quizá lo más complejo [de la Ley] sea la parte administrativa que quita un poco de flexibilidad”, agrega Verástegui.

“Decidimos que nuestro modelo de trabajo futuro [postpandemia], iba a ser híbrido. Hoy, el total de la compañía hace trabajo híbrido”, cuenta Jennifer Fallas, gerente central de Capital Humano de Entel Perú. Según la encuesta de *engagement* a sus 2,000 colaboradores, un 82% se siente satisfecho con el modelo híbrido. La compañía ya implementó algunos requerimientos de la norma como paquetes de Internet, pero esperan

evaluar el reglamento.

Para las tecnológicas, el teletrabajo es la regla. En Buk Perú, la presencialidad es opcional, aunque la emplean para fomentar la cultura, cuenta Sebastián Ausin, Country Manager de la *startup*. Por las ventajas de la modalidad para el colaborador, considera que la norma no afectará. “El colaborador va a pedir teletrabajar, va a tener un incentivo muy grande por generar acuerdos”, explica.

En Neo Consulting todo el personal está en teletrabajo.

“El talento digital requiere posibilidades remotas como condición básica”, explica Jurgita Šarkovaitė, Head de Experience Design. Para ellos, la norma “no va a tener ningún impacto”, dadas sus medidas de prevención. Aunque sí es recomendable

La tendencia es a esquemas híbridos con lo mejor de ambos modelos

que las empresas preparen su estrategia de adaptación.

Para las micro y pequeñas empresas, la ley no dispone que el empleador acuerde o pague compensaciones por el uso de energía e Internet, lo que podría ser un desincentivo en dicho segmento. De otro lado, no exime de responsabilidad a los empleadores

sobre SST, por lo que deberán verificar si el domicilio del trabajador cumple con las condiciones. “El reglamento debería ser más flexible en este punto y considerar la buena fe laboral, sobre todo en *mypes*”, señala César Puntriano, socio del Estudio Muñiz. Según su cálculo, la norma recién comenzará a regir hacia fines de febrero, cuando salga el reglamento y concluyan los 60 días de adecuación. (HY) ■