

RECURSOS HUMANOS

En "nueva normalidad", persiste incertidumbre en contrataciones y en esquemas laborales: especialistas

Según la encuesta nacional de la firma Sales Boyoli, el 57% de los empleadores consultados no saben cómo adaptar los contratos y políticas laborales a las nuevas condiciones organizacionales y a las nuevas formas de trabajar.



María Del Pilar Martínez

07 de septiembre de 2020, 19:58

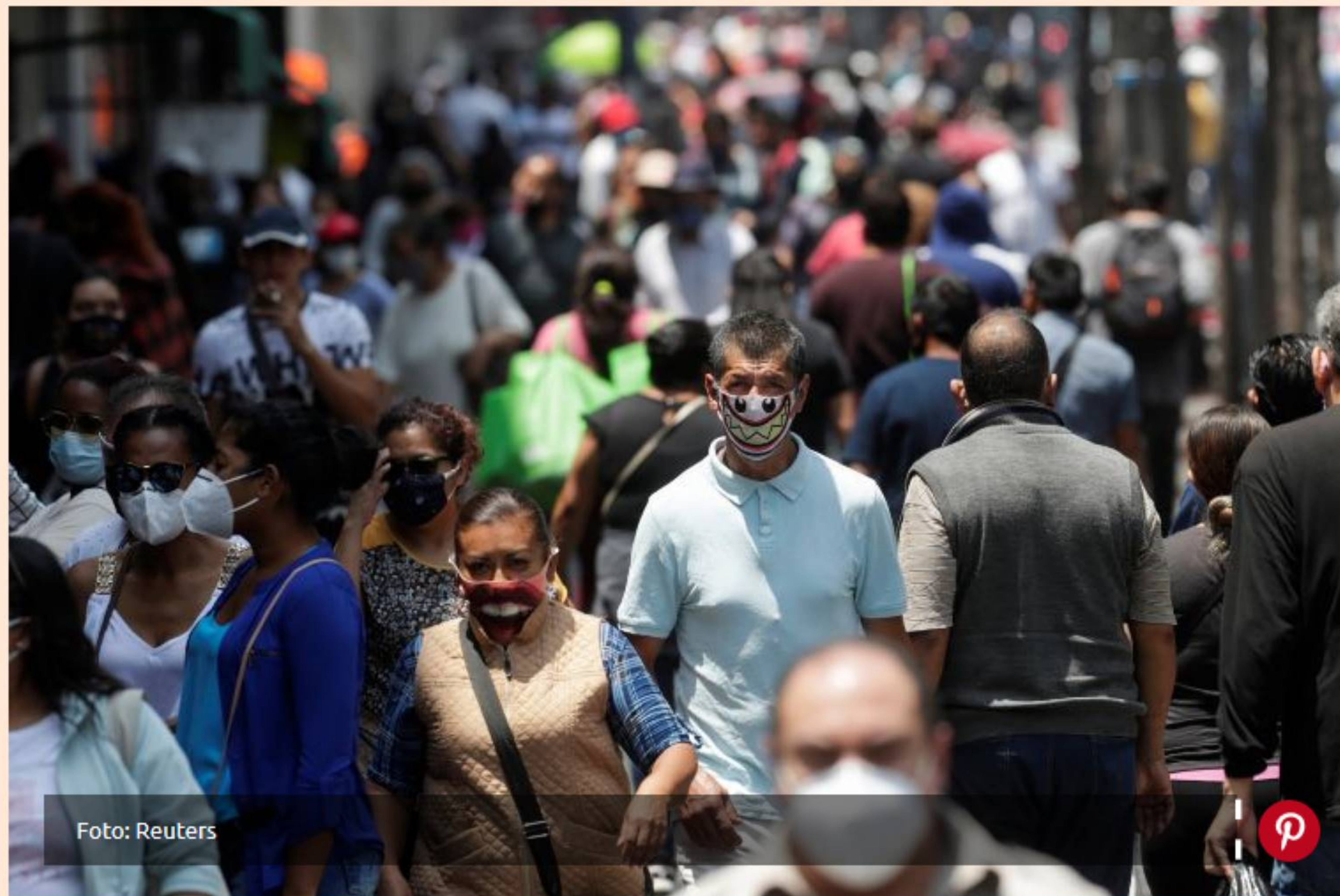


Foto: Reuters

Pese a la reactivación de las actividades económicas del país, siete de cada 10 empleadores considera que **realizará algún ajuste laboral** para lo que resta de 2020, revela la encuesta nacional de la firma Sales Boyoli.

De acuerdo con los datos de la segunda encuesta que presentaron los especialistas, hay aspectos que no son claros para los trabajadores, como tampoco ha sido sencillo establecer nuevos lineamientos a la hora realizar los contratos de trabajo.

Así, 57% de los empleadores encuestados no saben cómo adaptar los contratos y políticas laborales a las nuevas condiciones organizacionales y a las nuevas formas de trabajar; además de que 43% considera que aligerará las plantillas por medio de la reducción de salario.

La información agrega que 100% de los empleadores encuestados, **no tienen planes para contratar nuevos talentos**; y una dificultad que están enfrentando las organizaciones es que 43% no conoce cómo adaptar los lineamientos de la empresa a las necesidades del nuevo entorno.

Al respecto, Jorge Sales Boyoli comentó que en este segundo ejercicio que realizaron “refleja que la gran mayoría de los empleadores del país no cuentan con los recursos, ni con la infraestructura para hacer los cambios que se avecinan; y sólo les queda y corremos el riesgo de que esos empleos se pierda, porque quizá para esos empleadores se les viene el mundo encima y toman la vía más dolorosa, pero pragmática, incluso informalizar esos empleos”, explicó.

Tras señalar que los datos se recabaron en el mes de agosto el especialista laboral destacó que antes de llevar a cabo la liquidación o baja de un trabajador, es posible tomar alternativas como reducción de jornadas laborales o ajustes en prestaciones.

“Hay opciones para salir adelante. Hay procedimientos como el conflicto colectivo de naturaleza económica, previstos en la Ley, y son procedimientos, en donde se puede pedir una autorización temporal para modificar las condiciones de trabajo -no hablemos de pandemia- sino económicas que así lo justifiquen, y esto es importante porque no destruye el empleo”, detalló Sales Boyoli.

Cabe destacar que todo ello se ha presentado ante la falta de apoyos a los empleadores, no se trata de recursos económicos como los que se han dado en otras partes del mundo, sino de asesorías que bien pudieran contribuir a tomar otro tipo de medidas, bajo el acuerdo con los trabajadores, para salir adelante en esta crisis derivada de la pandemia.

Por otra parte, vale la pena destacar que especialistas en recursos humanos refieren que los trabajadores se han enfrentado con diferentes situaciones laborales durante la **pandemia de Covid-19**: el 40% ha tenido que enfrentar la pérdida de empleo, 28% tuvo una reducción en su salario, el 16% una reducción en su jornada laboral y solo el 9% recibió algún tipo de apoyo económico a través de algún bono para enfrentar la crisis. Solamente el 35% conserva su situación sin afectación alguna.

kg

Archivado en:

EMPLEO

DESEMPLEO

CORONAVIRUS ECONOMÍA

COVID-19

RECURSOS HUMANOS