

Lima, junio del 2023

Ius Laboris Peru Global HR Lawyers
Vinatea & Toyama

Informe de conflictividad laboral 2023 – Primer semestre

2 Segunda Edición



Contenido

1	Resumen ejecutivo	3
2	Contexto	4
3	Evolución del nivel de conflictividad laboral privada	7
4	Formas de expresión de los conflictos labores	9
5	Riesgos externos para la conflictividad laboral	10
6	Causas internas de los conflictos laborales	11
7	Expectativas para el segundo semestre del 2023	12
7.1	Conflictividad laboral	12
7.2	Principales acciones en gestión humana	14
8	Ficha técnica	16

1 Resumen ejecutivo

▶ Con el objetivo de mantener actualizado nuestro informe sobre la conflictividad laboral en empresas privadas en 2022, Vinatea & Toyama ha llevado a cabo un nuevo informe que analiza la situación actual. Se trata de nuestra primera entrega del año, con miras a ser actualizada a fines del siguiente semestre.

Este nuevo informe presenta los principales hallazgos de una encuesta realizada a más de 100 líderes de gestión humana de empresas privadas, de más de seis sectores económicos.

En cuanto a la evolución de la conflictividad laboral respecto de octubre del año pasado, se observa que permanece alta. Aproximadamente la mitad de los encuestados mencionó que la conflictividad se ha mantenido en su empresa, mientras que uno de cada tres señaló que percibió un aumento en esta materia.

Según esta nueva actualización, los sectores de minería e hidrocarburos y agricultura reportaron una mayor percepción de aumento en la conflictividad laboral.

En cuanto a las formas más comunes de expresión de los conflictos laborales, los reclamos internos -verbales o escritos- fueron los más reportados, seguidos de denuncias anónimas y presentación de reclamos a través de organismos externos como Sunafil y el Poder Judicial. Algunos líderes también mencionaron negociaciones prolongadas, huelgas y amenazas de huelgas como formas de expresión de los conflictos.

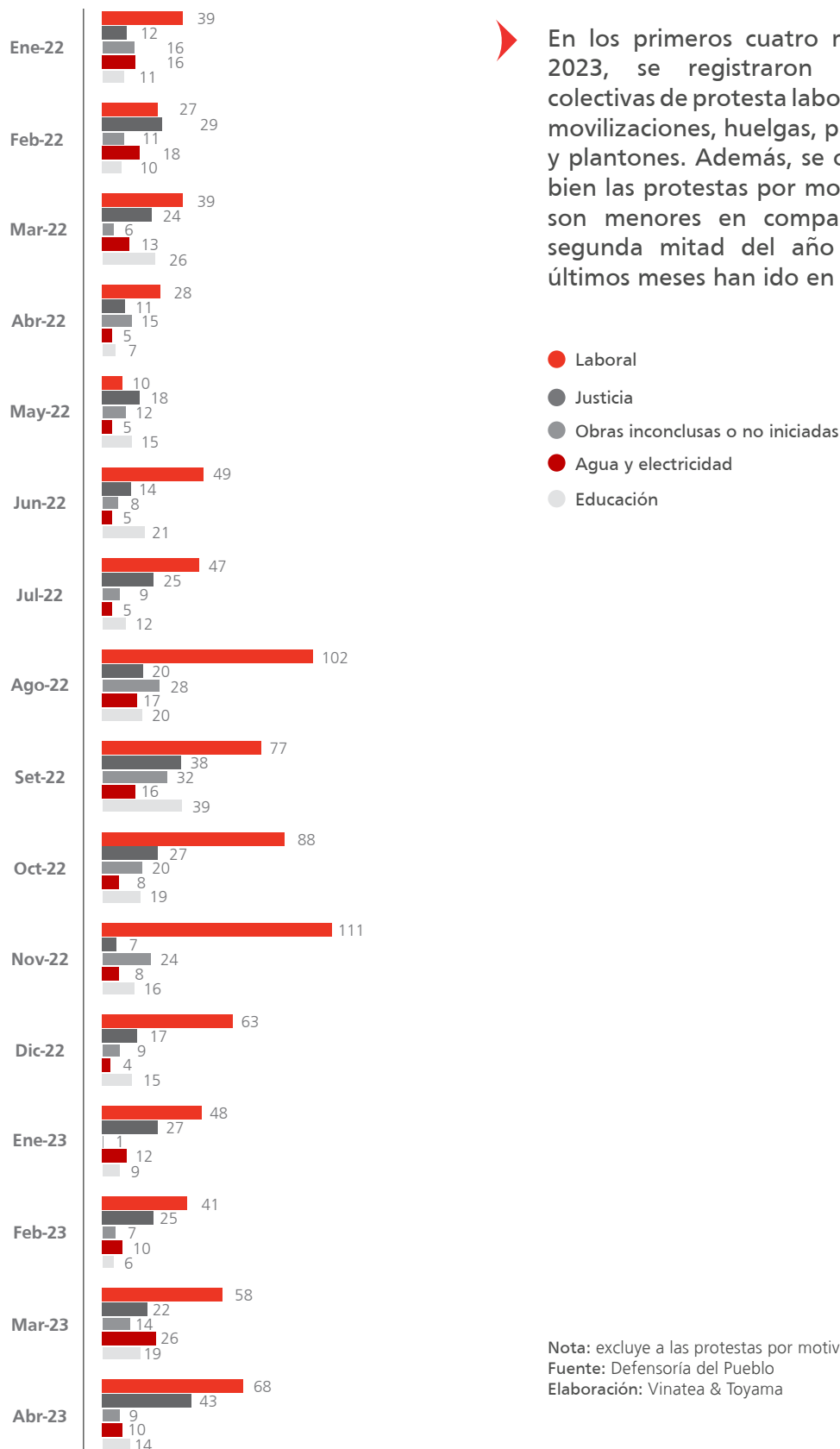
Como principales causas internas de estos conflictos se señalaron la mala gestión de temas laborales por parte de los jefes, presiones sindicales y altas expectativas de los trabajadores después de la pandemia.

En cuanto a los riesgos externos relacionados con la conflictividad, se reportó que la actuación de las autoridades laborales como la Sunafil, el Ministerio de Trabajo, el Poder Judicial y el Congreso, así como el entorno regulatorio complejo, son las principales preocupaciones de las empresas.

En términos de expectativas para el segundo semestre de 2023, la mayoría espera que la conflictividad laboral no aumente pero se mantenga todavía alta. Para enfrentar esta coyuntura, los líderes de gestión humana han establecido acciones prioritarias como mejorar la comunicación interna, el clima laboral y la retención del talento.

2 Contexto

Evolución de acciones colectivas de protesta según motivo, 2022-2023 (N° de acciones colectivas)



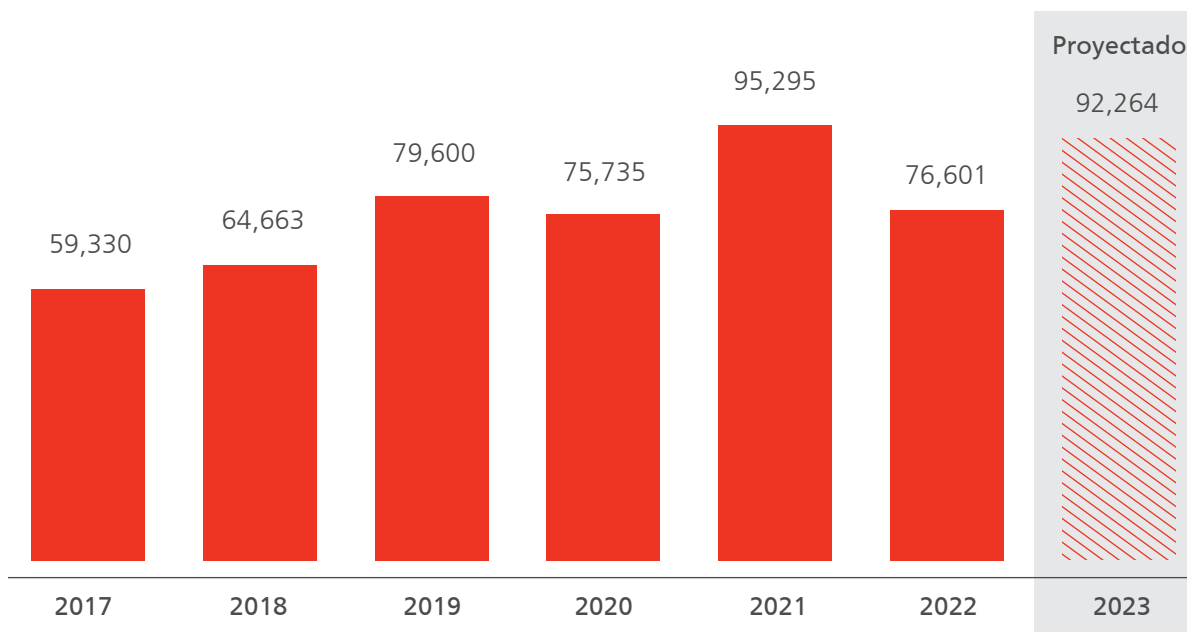
En los primeros cuatro meses del año 2023, se registraron 215 acciones colectivas de protesta laboral, incluyendo movilizaciones, huelgas, paros, bloqueos y plantones. Además, se observa que, si bien las protestas por motivos laborales son menores en comparación con la segunda mitad del año 2022, en los últimos meses han ido en aumento.

- Laboral
- Justicia
- Obras inconclusas o no iniciadas
- Agua y electricidad
- Educación

Nota: excluye a las protestas por motivos políticos
 Fuente: Defensoría del Pueblo
 Elaboración: Vinatea & Toyama

En cuanto a las fiscalizaciones, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) prevé incrementar la fiscalización laboral. Así, en el año 2022, la entidad realizó 76,601 fiscalizaciones, y para este año tiene el objetivo de llevar a cabo más de 90 mil.

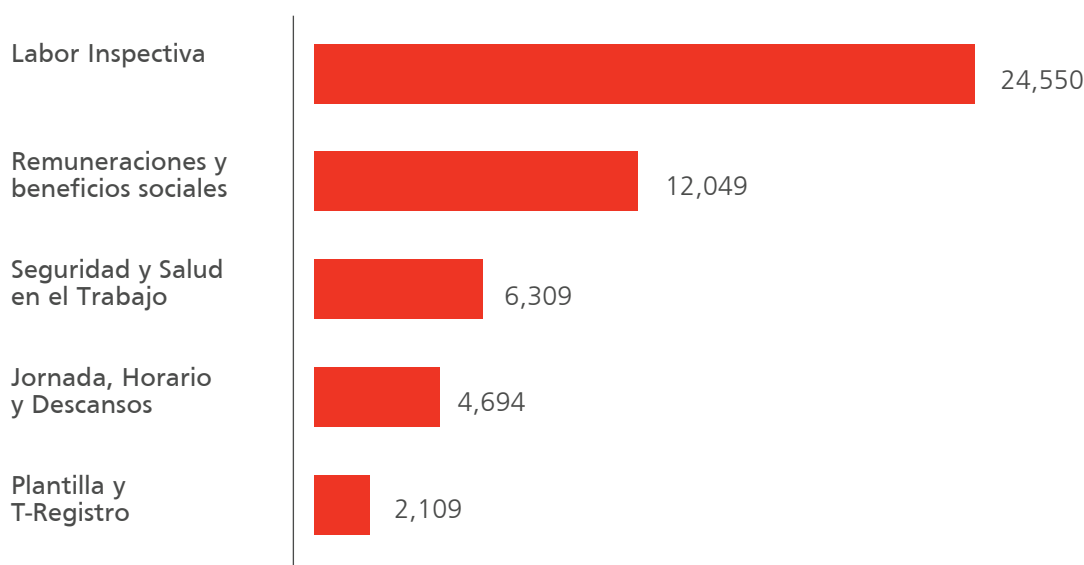
**Evolución de fiscalizaciones de Sunafil
(N° de fiscalizaciones)**



Fuente: Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT) 2023-Sunafil
Elaboración: Vinatea & Toyama

Con respecto a las materias laborales más sancionadas por la Sunafil, se observa que las infracciones más recurrentes en el 2022 fueron: obstrucción a la labor inspectiva, remuneraciones y beneficios, seguridad y salud en el trabajo, jornadas, horarios y descansos, y registros de planilla.

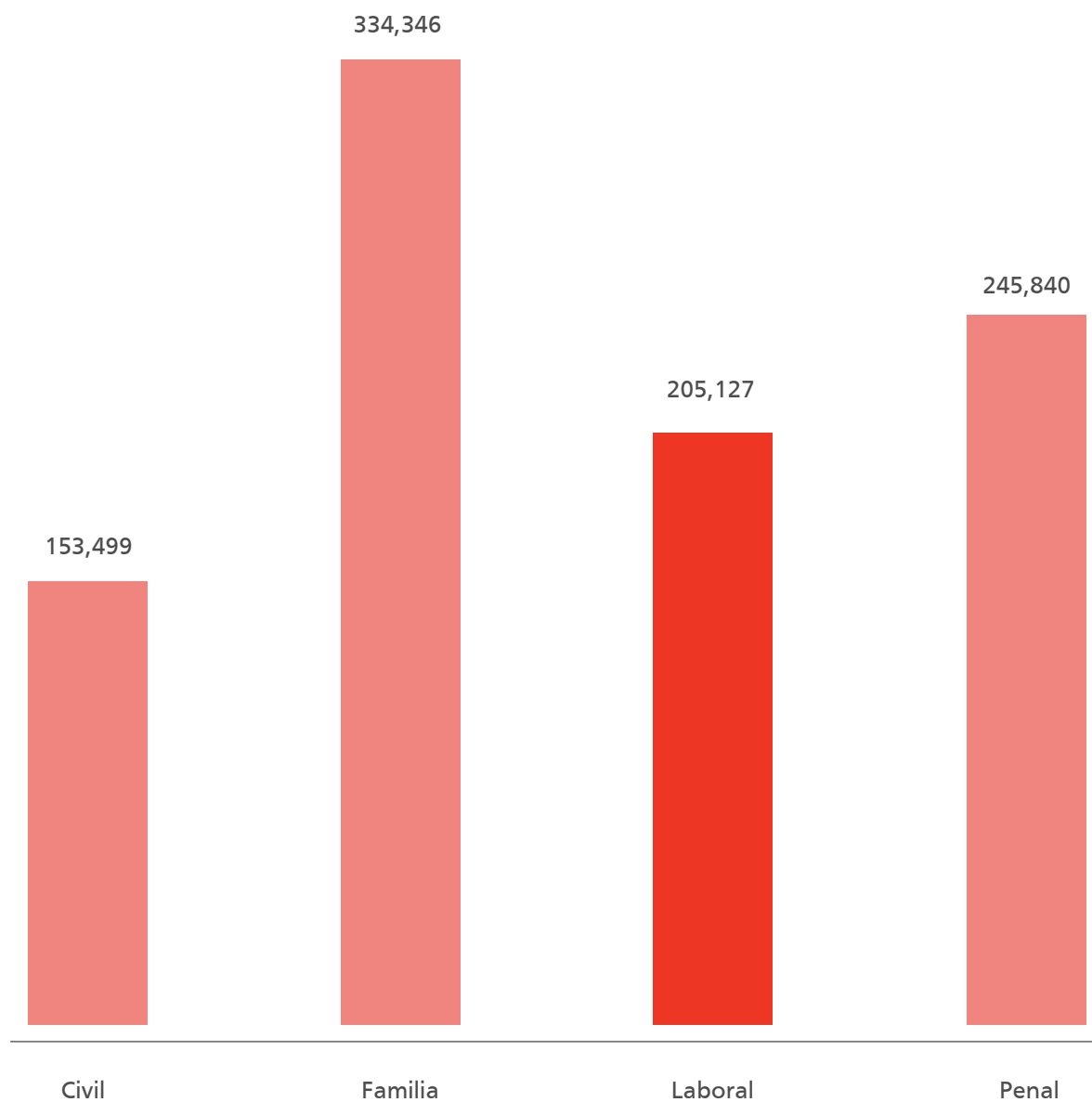
**Actas de infracción: top 5 materias más frecuentes, 2022
(N°)**



Fuente: Sunafil
Elaboración: Vinatea & Toyama

Finalmente, en el plano judicial, al primer semestre del 2022, la materia laboral fue la tercera más demandada del país, detrás de los procesos de familia y penales.

Procesos ingresados según materia, primer semestre 2022
(N° de procesos)



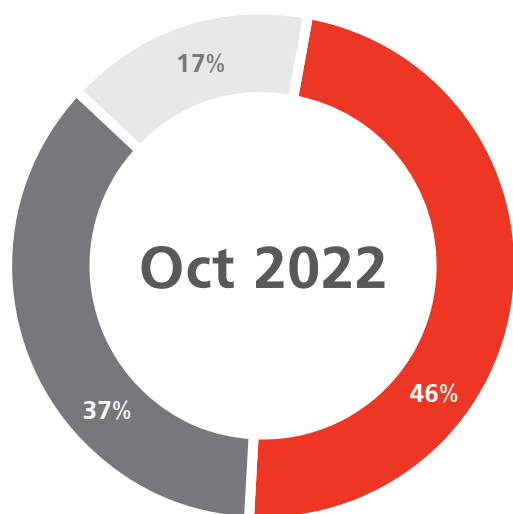
Fuente: Poder Judicial
Elaboración: Vinatea & Toyama

3 Evolución del nivel de conflictividad laboral privada

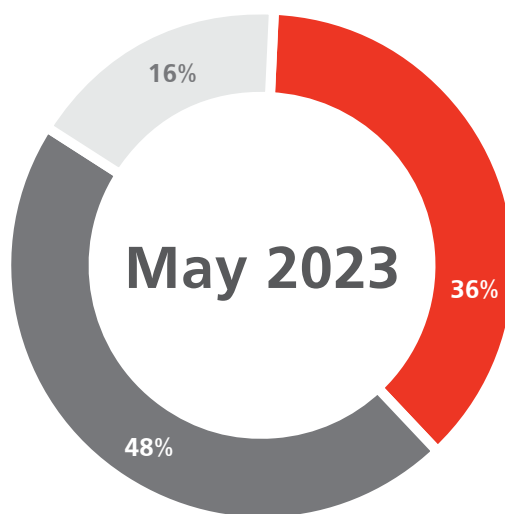
La encuesta revela que, en comparación con el año 2022, la conflictividad laboral se ha mantenido elevada, pero con una percepción menor.

En el estudio realizado el año pasado, el 46% de los encuestados percibió un incremento en la conflictividad laboral con respecto al año 2021. Ahora el 36% de los encuestados señala que la conflictividad aumentó en relación con el año 2022. Además, uno de cada dos líderes de gestión humana manifestó que la conflictividad laboral se ha mantenido, mientras que únicamente el 16% afirmó que ha disminuido.

En comparación con el año 2021, el nivel de conflictividad laboral en su empresa:



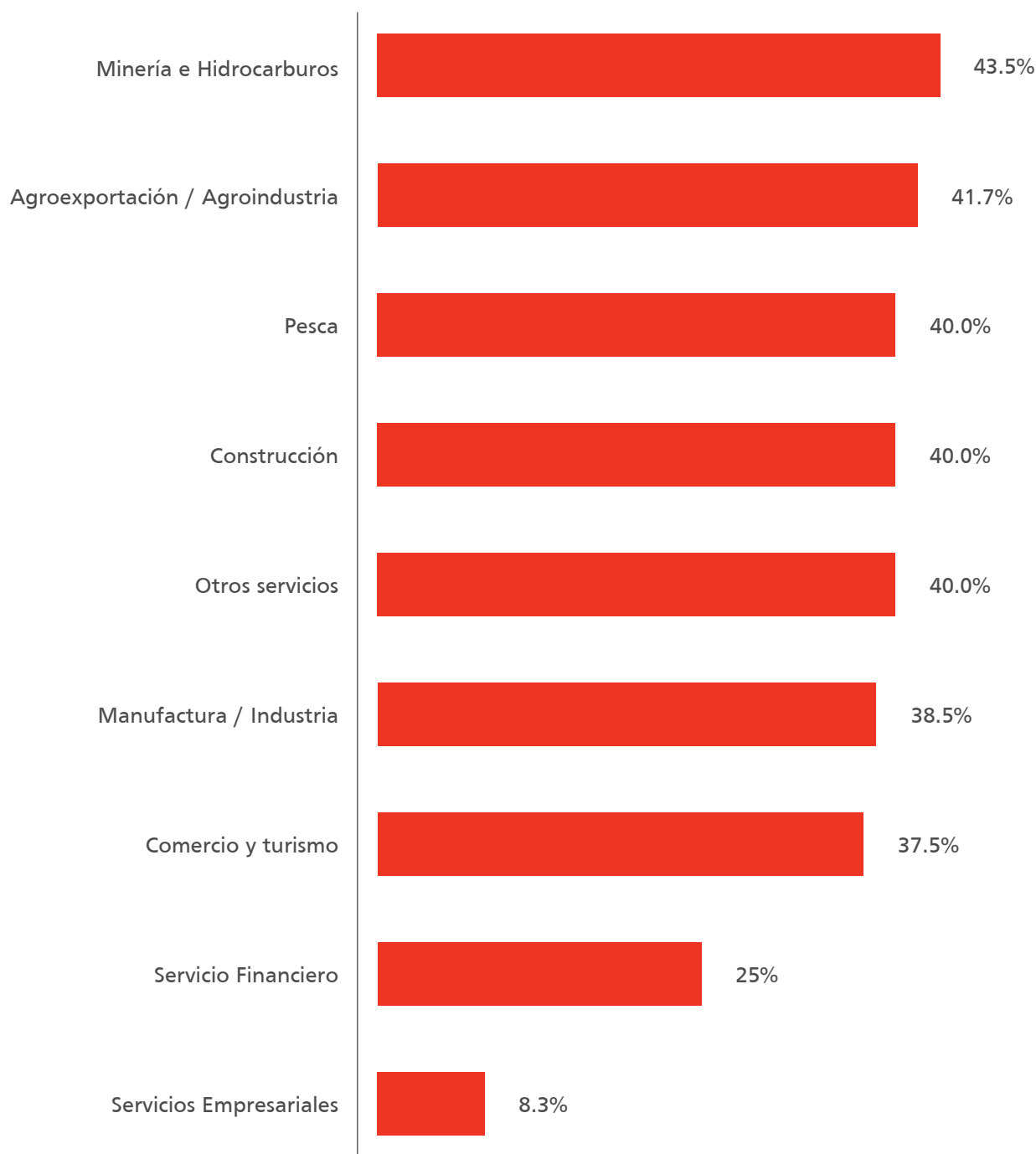
En comparación con el año 2022, el nivel de conflictividad laboral en su empresa en este año:



● Aumentó ● Se mantuvo igual ● Disminuyó

En cuanto al análisis sectorial, se observa que el 43.5% de los encuestados pertenecientes al sector de minería e hidrocarburos registraron un incremento en la conflictividad laboral durante el presente año. Le sigue el sector agrario, con un porcentaje del 41.7%, mientras que los sectores de pesca, construcción y otros servicios mencionaron un 40% cada uno. Por su parte, la industria manufacturera reportó un 38.5% de percepción de aumento de conflictividad laboral, seguida por el sector de comercio y turismo con un 37.5%. En cuanto a los servicios financieros, se observa un porcentaje del 25%, mientras que el sector de servicios empresariales reflejó un 8.3%.

% de los que respondieron que el conflicto aumentó



Elaboración: Vinatea & Toyama

4 Formas de expresión de los conflictos labores

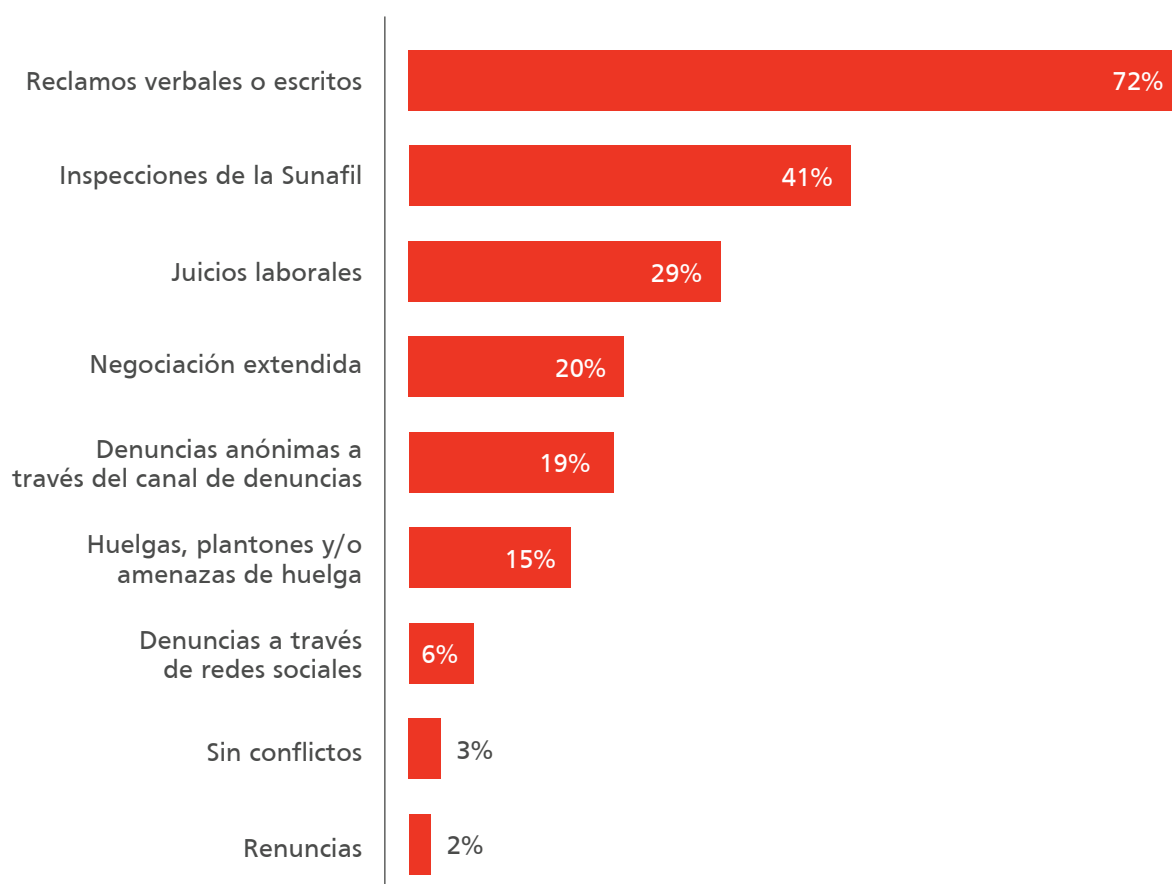
- ▶ Según los líderes de gestión humana, el canal más utilizado para manifestar los conflictos laborales es el interno, mediante reclamos verbales o escritos (72% de encuestados). En segundo lugar, se encuentran las denuncias anónimas a través del canal de denuncias (19%).

En cuanto a los canales externos, la vía más común utilizada por los trabajadores para presentar reclamos es a través de Sunafil (41%), superando así a los juicios laborales (29%), mientras que un 6% señaló a las denuncias en redes sociales.

Además, un 20% destacó que los conflictos laborales se manifestaron a través de negociaciones prolongadas, mientras que un 15% mencionó huelgas, plantones y amenazas de huelgas como formas de expresión de dichos conflictos. Por último, únicamente un 3% de los encuestados indicó no haber experimentado conflictos laborales.

Es importante destacar que, en comparación con el año pasado, no hubo cambios importantes en las formas de expresión de los conflictos laborales internos ni externos.

En el último año, ¿De qué forma se expresaron los conflictos laborales en su empresa? (opción múltiple)



5 Riesgos externos para la conflictividad laboral

En relación con los riesgos externos asociados a la conflictividad laboral, se destaca que siete de cada diez líderes en gestión humana identificaron a las autoridades laborales como el principal factor de riesgo en sus empresas. Además, un 53% de los encuestados mencionó que el entorno regulatorio laboral complejo representa un riesgo significativo.

En cuanto a la influencia de agentes externos, aproximadamente la mitad de los líderes (50%) señaló que la participación de federaciones, organizaciones políticas y otros sindicatos se considera como un riesgo externo de importancia. Además, un 13% de los encuestados indicó que la influencia de comunidades u organizaciones civiles puede generar riesgos adicionales.

Por último, se observa que un 31% de los líderes considera que la coyuntura política puede ser un factor de riesgo en la conflictividad laboral, mientras que solo el 26% mencionó al contexto económico como un posible riesgo.

En su opinión, ¿dónde se encuentran los principales riesgos externos para la conflictividad laboral en su empresa?



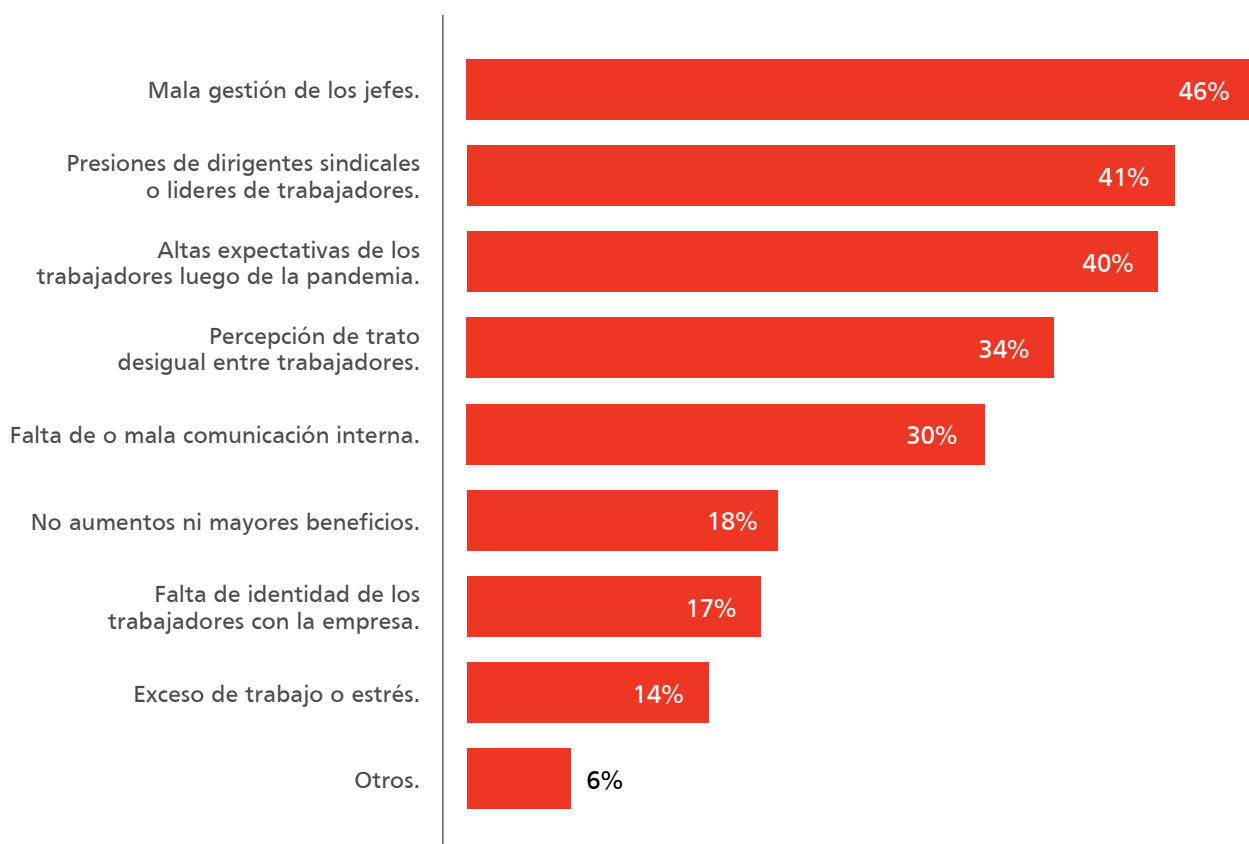
Elaboración: Vinatea & Toyama

6 Causas internas de los conflictos laborales

El 46% de los encuestados destacó que la mala gestión por parte de los jefes es la principal causa de conflicto. En segundo lugar, se encuentran las presiones sindicales, mencionadas por el 41% de los líderes encuestados. La tercera causa identificada, está relacionada con las altas expectativas de los trabajadores después de la pandemia (40%). Seguidamente se pueden agrupar como causas internas de conflicto a la percepción de trato desigual entre trabajadores (34%), la falta de identidad de los trabajadores con la empresa (17%), el exceso de trabajo y estrés (14%) como determinantes del clima laboral.

Adicionalmente, es importante mencionar que, en comparación con la encuesta realizada en octubre del 2022, la falta de o mala comunicación interna ha descendido en importancia y ahora se posiciona como la quinta causa de los conflictos laborales. Anteriormente, ocupaba el primer lugar en términos de relevancia. De manera similar, la falta de aumentos y mayores beneficios ha reducido su importancia, pasando de un 32% en el año anterior a un 18% en el presente año según los líderes encuestados.

En su opinión, ¿cuáles son las principales causas internas de los conflictos laborales en su empresa?



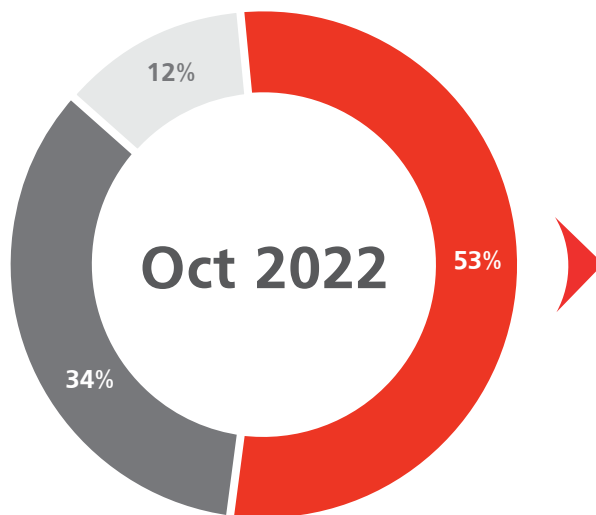
Elaboración: Vinatea & Toyama

7 Expectativas para el segundo semestre del 2023

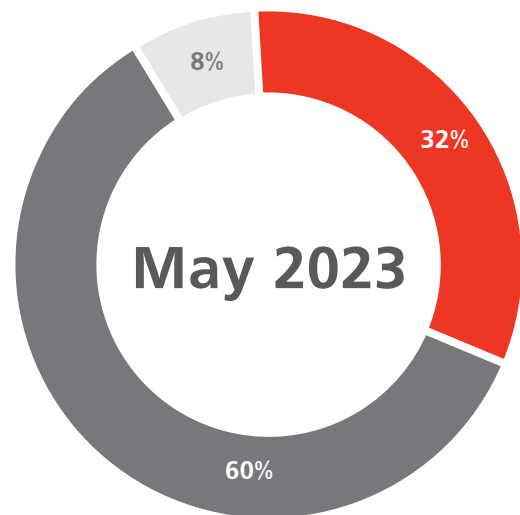
7.1 Conflictividad laboral

- ▶ En el estudio llevado a cabo el año pasado, se observó que más de la mitad (53%) de los encuestados anticipaba un incremento en la conflictividad laboral para el año 2023. Ahora, solo el 32% de los encuestados señala que la conflictividad aumentará en los próximos 6 meses. Por otro lado, seis de cada diez líderes de gestión humana esperan que los niveles de conflictividad laboral se mantengan estables durante dicho período. Por último, únicamente el 8% de los encuestados espera una disminución en la conflictividad laboral.

En su opinión, dadas las condiciones actuales, el próximo año el nivel de conflictividad en su empresa



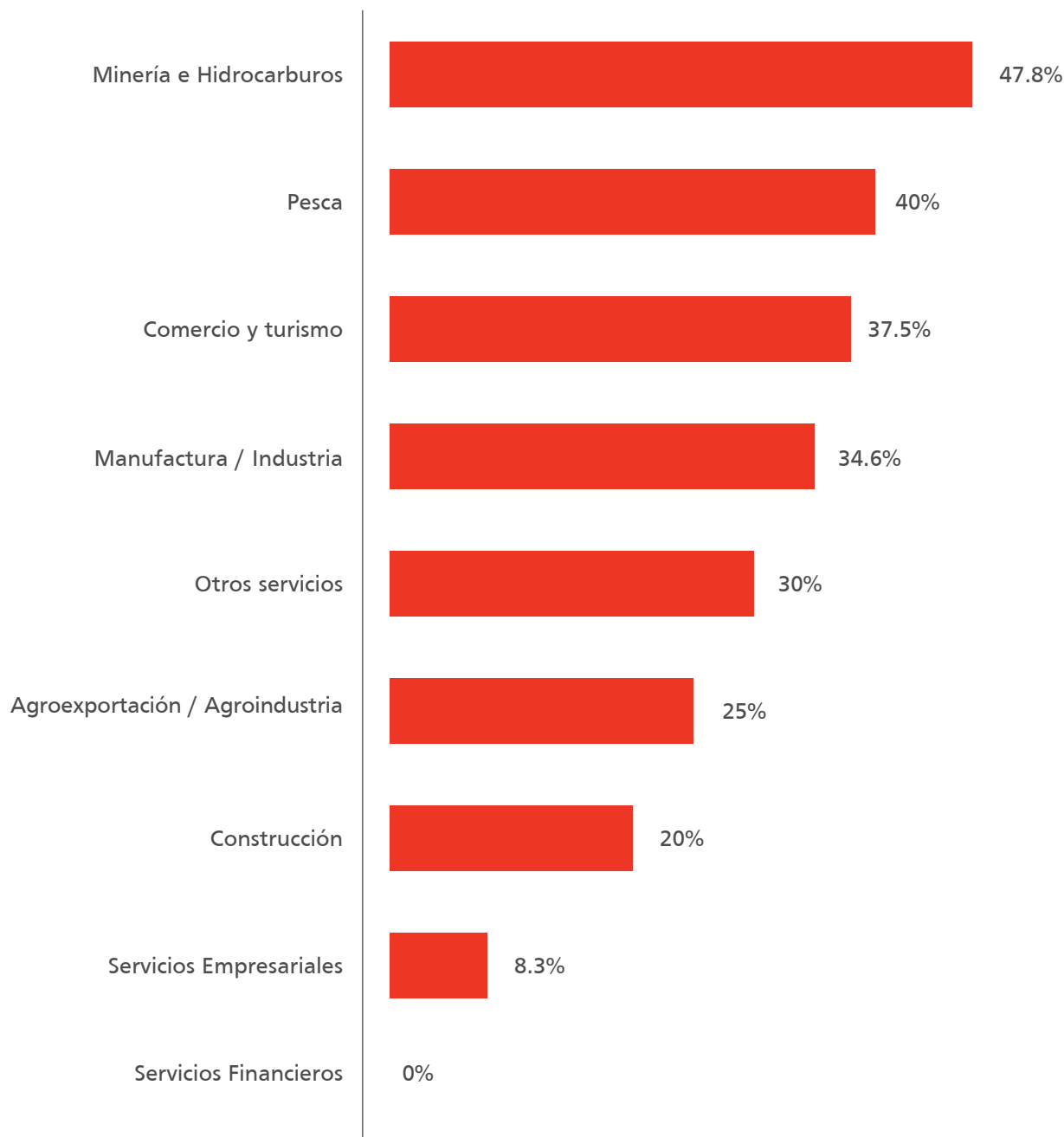
En su opinión, dadas las condiciones actuales, en lo que resta de año el nivel de conflictividad laboral en su empresa



● Aumentará ● Se mantendrá igual ● Disminuirá

Con relación al análisis sectorial, se destaca que el 47.8% de los encuestados pertenecientes al sector de minería e hidrocarburos esperan un incremento en la conflictividad laboral. Le sigue el sector pesca, con un porcentaje del 40%, comercio y turismo con 37.5%, la industria manufactura con 34.6%, otros servicios con 30%, el sector agrario con 25% y construcción con 20%. En cuanto a los servicios empresariales, se observa un porcentaje del 8.3%. Finalmente, solo el sector financiero no espera un incremento de la conflictividad laboral.

% de los que respondieron aumentará



7.2 Principales acciones en gestión humana

► Para enfrentar la coyuntura laboral durante el resto del año 2023, los líderes de gestión humana han establecido diversas acciones prioritarias.

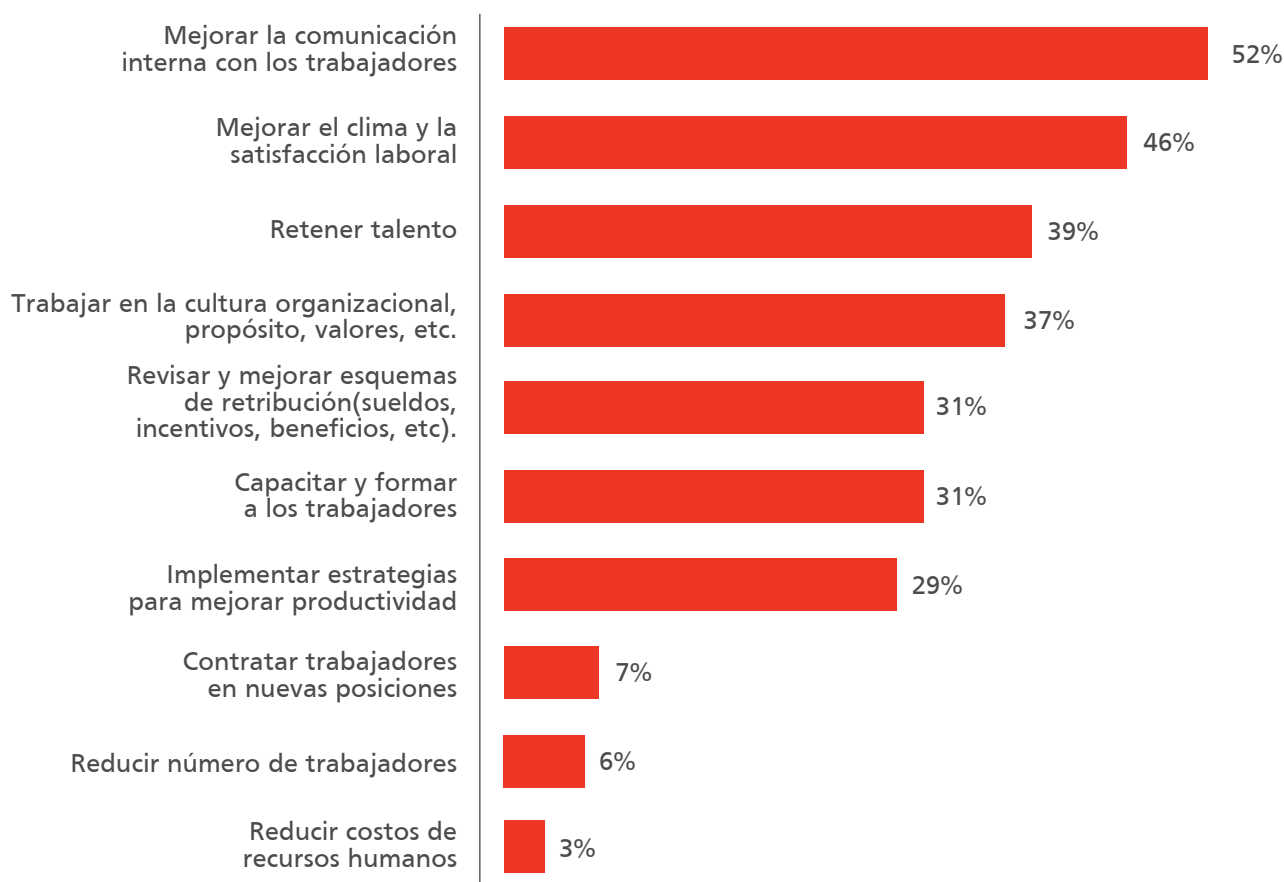
En primer lugar, se destaca que el 52% de los líderes se enfocará en mejorar la comunicación interna con los trabajadores. Asimismo, un 46% de los líderes ha establecido como prioridad la mejora del clima laboral y la satisfacción.

En tercer lugar, un 39% de los líderes se concentrará en retener el talento dentro de la organización. A su vez, se destaca que el 37% de los líderes se enfocará en trabajar en la cultura organizacional, buscando fortalecer los valores y principios compartidos.

Otras acciones identificadas incluyen la revisión y mejora de los esquemas de retribución, mencionado por el 31% de los líderes encuestados. Además, un 31% de los líderes priorizará la capacitación y formación de los trabajadores, mientras que un 29% implementará estrategias para mejorar la productividad.

En cuanto a la contratación de nuevos trabajadores, solo el 7% de los líderes se enfocará en esta área, mientras que el 6% buscará reducir el número de trabajadores. Por último, únicamente un 3% de los líderes tiene como objetivo reducir los costos relacionados con los recursos humanos.

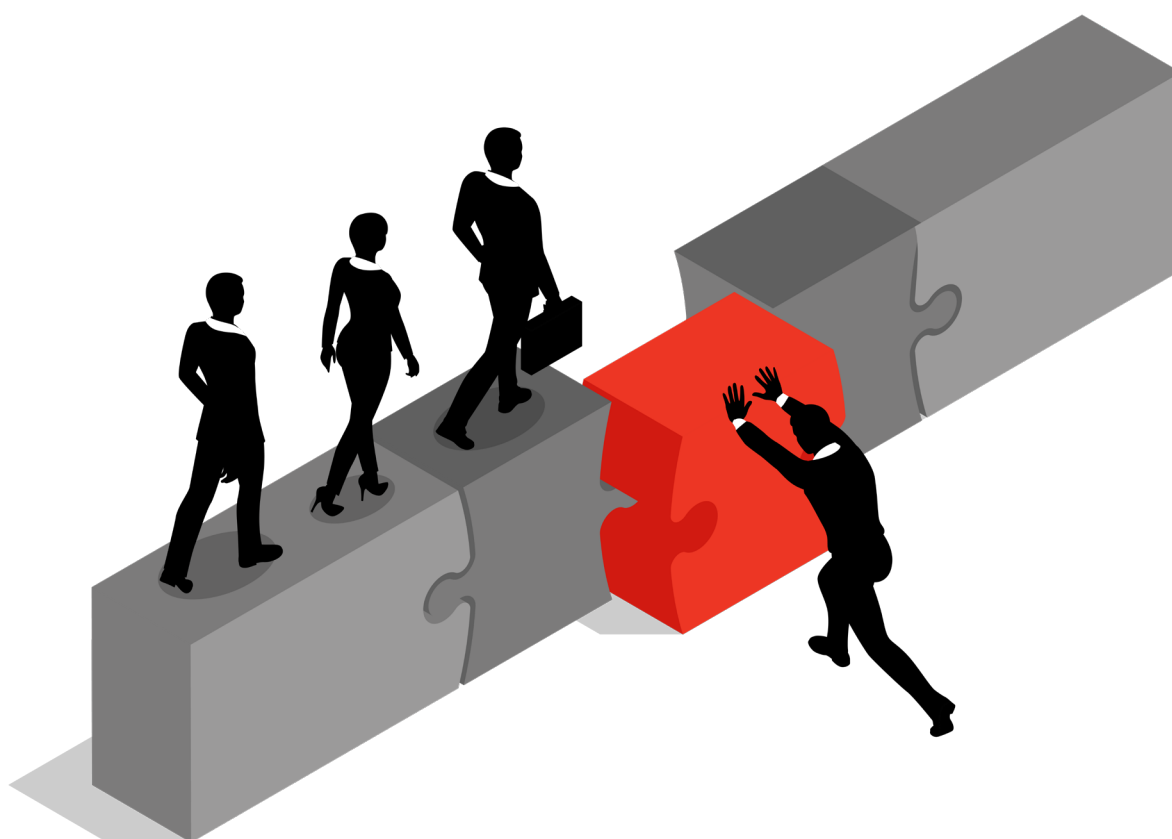
¿Qué acciones de gestión humana priorizará en lo que resta del año? (opción múltiple)



Elaboración: Vinatea & Toyama

Es relevante destacar que, en comparación con la encuesta realizada el año pasado, se observan cambios significativos en la importancia relativa de ciertas áreas de gestión humana. Específicamente, la retención del talento ha ganado relevancia, pasando del sexto lugar al tercer lugar en términos de prioridad para los líderes de gestión humana. Esto indica un mayor reconocimiento de la importancia de conservar y desarrollar el capital humano, así como generar compromiso y sentido de pertenencia dentro de las organizaciones.

Finalmente, se ha registrado una disminución en la importancia relativa de la revisión de esquemas de retribución, que ha descendido del tercer lugar al quinto lugar en la lista de prioridades de los líderes encuestados. Esto sugiere que los cambios más importantes en los esquemas de retribución ya se realizaron a inicios de año.



8 Ficha técnica

Tamaño de la muestra:

105 líderes de gestión humana de empresas privadas distribuidos en 9 sectores económicos.

Fecha:

09 de mayo del 2022 al 20 de mayo del 2023

Método de recolección:

Encuesta online vía Microsoft Forms

Cobertura geográfica:

A nivel nacional

Contacto:

comunicaciones@vinateatoyama.com



<https://www.vinateatoyama.com/>

