

La asimetría informativa en las relaciones laborales

Aún persiste la creencia errónea de que, al compartir menos información con los trabajadores sobre el contenido o alcance de las **relaciones laborales**, se evitan conflictos o contingencias futuras.

Mantener la **asimetría informativa** con los empleados ha sido utilizada durante mucho tiempo como un mecanismo para evitar enfrentar diversas situaciones, no necesariamente con la intención de incumplir las normas laborales, sino más bien por desconocimiento, ineficiencia operativa o desorganización en la gestión del personal.

No obstante, esta asimetría informativa está perdiendo terreno. Hoy en día, debido a plataformas como YouTube o TikTok, es fácil encontrar una gran cantidad de contenido que, de manera clara y sencilla, explica diversos aspectos del **ámbito laboral** en el Perú. Esto ha permitido a los empleados estar más informados y preparados para hacer valer sus derechos.

Relaciones laborales: Ejemplos de cómo la información se ha democratizado

1. **Pago de gratificaciones:** las gratificaciones deben pagarse a más tardar el 15 de julio y diciembre. Sin embargo, muchas empresas guardan silencio cuando esta fecha cae en domingo, feriado o día no laborable. Actualmente, las redes sociales están llenas de videos que aclaran que no hay prórroga para el pago de gratificaciones, lo que lleva a que el 14 por la tarde, muchos trabajadores soliciten su pago sin esperar

excusas.

1. **Contratos por necesidad de mercado:** estos contratos están diseñados para cubrir incrementos coyunturales de la producción debido a variaciones sustanciales en la demanda. No obstante, el término “variación sustancial” suele copiarse literalmente en los contratos, lo que genera incumplimientos y desnaturalización de estos. Hoy, las redes sociales ofrecen múltiples ejemplos de lo que realmente significa una «variación sustancial de la demanda», como la creciente compra de ciertos productos que se generó durante la pandemia. Estos hechos deben estar correctamente descritos en los contratos laborales.
1. **Renuncias y exoneración en el aviso:** cuando un empleado renuncia y solicita la exoneración de los 30 días de aviso previo, algunas empresas tardan en responder. La experiencia en asesoría laboral indica que, mientras las empresas debaten internamente entre hacer una oferta de retención o simplemente coordinar una entrega ordenada del puesto, los días pasan sin respuesta. En redes sociales, muchos videos explican que, si el empleador no responde en un plazo de tres días, el trabajador queda libre. Algunos videos incluso destacan cómo la Constitución consagra el derecho a la libertad de trabajo, lo que permite que, aun cuando el empleador haya dado respuesta denegando la exoneración, se configure el abandono de trabajo, sin afectar directamente la liquidación, dejando a la empresa en una situación vulnerable. En este caso, si el empleador se siente afectado, tendría que iniciar una acción legal, a manera de indemnización, lo que resulta complicado y costoso.

La transparencia como nueva estrategia

Estos ejemplos muestran cómo la **asimetría informativa** en el **ámbito laboral** se está reduciendo, lo que exige un enfoque distinto, donde las reglas sean claramente informadas, conocidas y reglamentadas en los documentos correspondientes, como el Reglamento Interno de Trabajo. Este instrumento, debe reflejar adecuadamente la realidad de las relaciones laborales en las empresas, y puede servir para enfrentar futuras contingencias o reclamos.

LEER MÁS:

Recuperemos la senda de crecimiento

Conoce nuestro Tik tok:

@camaracomerciolima ☐ Seis de cada diez peruanos pensó en renunciar por tener una mala relación con su jefe.
#camaracomerciolima #viralperu #trabajoperu #derecholaboral
#buscoempleo #aprenderingles ♪ For movie / picture / action / suspense – G-axis sound music