RADAR LABORAL PERÚ · 9 DE NOVIEMBRE DE 2026



Semana analizada: del 2 al 8 de noviembre de 2026

Editorial

La continuidad laboral se decide antes de la emergencia. Frente a El Niño, esa preparación se traduce en decisiones concretas: cuándo detener una operación, cómo mantener el trabajo seguro y qué condiciones verificar antes de volver. Esta edición también aborda dos riesgos que pueden pasar inadvertidos hasta que afectan el servicio: los conflictos laborales que escalan y la salida de personas con conocimientos difíciles de reemplazar.

En esta edición

01 · El Niño y seguridad laboral

02 · Suspensión perfecta

03 · Conciliación preventiva

04 · Rotación y retención

05 · Seguimiento de feriados

PROTOCOLO APROBADO · PUBLICADO EL 1 DE NOVIEMBRE

El Niño entra en la gestión de seguridad y salud

La Resolución Ministerial N.° 341-2026-TR aprobó el protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ante El Niño. Es un instrumento técnico de alcance nacional, orientado al régimen privado, que desarrolla medidas de prevención y respuesta dentro de las obligaciones vigentes de SST.

El protocolo orienta la incorporación del riesgo climático en la identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles (IPERC), así como en planes de emergencia, procedimientos, inspecciones, capacitación, vigilancia de la salud y consulta al personal. Ante peligro inminente contempla detener, restringir o reprogramar labores. Para el retorno, indica verificar las condiciones estructurales, eléctricas y sanitarias; también contempla el teletrabajo si se afectan los accesos.

Por qué importa: Una lluvia intensa deja de ser un asunto exclusivo de Operaciones cuando el acceso a la sede, el trabajo exterior o las condiciones de retorno afectan la seguridad del personal.

Acciones para RR. HH.
- Actualizar la IPERC y el plan de emergencias por sede y tipo de puesto.
- Definir umbrales para detener el trabajo exterior, evacuar o activar el teletrabajo.
- Establecer rutas, responsables, canales de aviso y reemplazos para puestos críticos.
- Registrar capacitaciones, inspecciones, entrega de equipos y decisiones de paralización y retorno.
- Incorporar estrés térmico, radiación UV, fatiga y riesgos psicosociales en la vigilancia ocupacional.

Fuente: El Peruano · Resolución Ministerial N.° 341-2026-TR

Fuente: El Peruano · Aplicación del protocolo

MECANISMO VIGENTE · SIN NUEVO RÉGIMEN GENERAL

Suspensión perfecta: solicitudes en evaluación

El 3 de noviembre, el ministro de Trabajo informó que Sunafil tenía solicitudes de suspensión perfecta en evaluación. Según sus declaraciones recogidas por Gestión, no se había aprobado una autorización general para empresas afectadas por El Niño. Cada caso requiere sustento y está sujeto a verificación.

La suspensión por caso fortuito o fuerza mayor puede alcanzar hasta 90 días: se mantiene el vínculo laboral, pero se suspenden temporalmente el trabajo y el pago. El análisis publicado por Gestión el 4 de noviembre advierte que la continuidad del puesto después de la medida puede depender de la recuperación de la operación.

Por qué importa: Aplicar la suspensión como respuesta automática expone a la empresa a contingencias laborales y puede dificultar la retención de puestos críticos.

Acciones para RR. HH.
- Evaluar y documentar alternativas como teletrabajo, reubicación, vacaciones acordadas y reorganización temporal.
- Sustentar cómo el evento impide operar y qué puestos afecta.
- Modelar la recuperación a 30, 60 y 90 días.
- Planificar el retorno, la recapacitación y la retención del personal crítico.
- Coordinar cualquier solicitud con Legal, Finanzas, Operaciones y Relaciones Laborales.

Fuente: Gestión · Solicitudes en evaluación

Fuente: Gestión · Qué ocurre al terminar la medida

BALANCE DEL MTPE · 4 DE NOVIEMBRE

Conciliar antes de que escale el conflicto

Según el balance del MTPE difundido por Gestión, se resolvieron 14 conflictos entre agosto y octubre, con un alcance reportado de 53.293 trabajadores. Las conciliaciones y reuniones extraproceso ayudaron a evitar o levantar paralizaciones en casos como Minera Orex, Sunafil y H&M.

Por qué importa: El balance muestra el valor de intervenir temprano. Las conversaciones también abarcan política salarial, discapacidad y condiciones de trabajo, además de beneficios económicos.

Acciones para RR. HH.
- Monitorear reclamos, ausentismo, litigios, rotación y clima por sede.
- Definir quién negocia, con qué mandato y dentro de qué límites económicos.
- Capacitar a jefaturas para reconocer señales tempranas y activar canales de diálogo.
- Involucrar a Finanzas y Operaciones en simulaciones de negociación y continuidad.

Fuente: Gestión · Balance de acuerdos laborales del MTPE

TENDENCIA EMPRESARIAL · ESTIMACIONES, NO CIFRAS OFICIALES

La rotación también cuesta capacidad

Especialistas consultados por Gestión estiman que reemplazar a una persona puede costar entre el 50 % y el 200 % de su remuneración anual, según el perfil. Señalan mayor movilidad en puestos comerciales, operativos y tecnológicos, y citan como causas la falta de retroalimentación, la desconfianza en la jefatura y las pocas opciones visibles de crecimiento.

Grupo AGUNSA Perú reportó una reducción interanual del 40 % en su rotación al tercer trimestre, asociada por la empresa, entre otros factores, al diálogo directo con sus equipos. Es un caso empresarial; no representa al mercado peruano.

Por qué importa: Una vacante solo muestra una parte del costo. También cuentan el tiempo para recuperar productividad, el conocimiento perdido y la falta de sucesores en puestos críticos.

Acciones para RR. HH.
- Calcular el costo total de salida, contratación y aprendizaje.
- Segmentar la rotación por jefatura, antigüedad, familia de puestos y criticidad.
- Realizar entrevistas de permanencia antes de los ciclos salariales.
- Publicar rutas de movilidad y preparar sucesores para puestos técnicos.
- Contrastar lo prometido al contratar con el trabajo que la persona realiza.

Fuente: Gestión · Costos y estrategias de retención

PROPUESTA DEL MEF · SIN CAMBIOS EN EL CALENDARIO

Feriados: una propuesta en seguimiento

El MEF reiteró el 8 de noviembre su intención de trasladar determinados feriados al lunes desde 2027. La iniciativa requiere un proyecto de ley y aprobación del Congreso. Al cierre de esta edición, el anuncio no modifica el calendario laboral ni justifica ajustar turnos.

En el periodo analizado no se identificó una nueva norma peruana con impacto relevante en tecnología o analítica de Recursos Humanos.

Fuente: Gestión · Qué falta para concretar la propuesta

TRES PRIORIDADES EJECUTIVAS

De la información a la acción

01 · Convertir el protocolo en controles auditables

Actualizar la IPERC por sede y definir quién activa la paralización, el teletrabajo, la capacitación y el retorno seguro.

02 · Preparar escenarios de continuidad laboral

Evaluar alternativas antes de una eventual suspensión y planificar la protección de ingresos y la retención de personal crítico.

03 · Cuantificar el riesgo humano

Medir el costo de rotación, identificar puestos sin sucesor y vigilar señales tempranas de conflicto laboral.

La mirada de Stratega Talent

Una organización está preparada cuando su gente sabe quién decide, qué opciones tiene y qué condiciones deben cumplirse para volver a trabajar. Esas respuestas se construyen con Seguridad y Salud, Operaciones y Relaciones Laborales antes de que hagan falta.

Si mañana una sede tuviera que detener operaciones, ¿tu equipo sabría quién toma la decisión y cómo proteger al personal?

Radar editorial con corte al 8 de noviembre de 2026. Las acciones son propuestas de gestión; cada decisión laboral requiere evaluar las circunstancias del caso.

Consulta la edición en la web y sigue nuestras próximas publicaciones.