



Contacto:  
Jen Klein  
Littler  
(213) 443-4245  
[jklein@littler.com](mailto:jklein@littler.com)

## **ENCUESTA DE LITTLER SOBRE TEMAS DE COVID-19 REVELA LAS PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE EMPLEADORES E IMPLICACIONES PARA LOS LUGARES DE TRABAJO**

(30 de marzo de 2020) – Littler, la firma de derecho laboral más grande del mundo representante de empresas, publicó los resultados de su [Informe de la Encuesta “Flash” COVID-19](#). La encuesta, completada por más de 900 empleadores con sede en América del Norte y con operaciones en todo el mundo, evaluó sus principales preocupaciones y acciones en respuesta a la pandemia.

Los resultados revelan que los empleadores están navegando por asuntos espinosos y de gran alcance – desde tratar con consideraciones operativas relacionadas con cierres y falta de personal hasta mantener la seguridad de empleados y manejar la moral para tomar decisiones difíciles relacionadas con la compensación y la provisión de licencias a aquellos quienes no pueden trabajar.

“COVID-19 ha creado una serie de desafíos para empleadores, al tiempo que acelera cambios fundamentales que ya están en marcha en el lugar de trabajo,” dijo Alka Ramchandani-Raj, uno de los líderes del equipo de trabajo de Littler de COVID-19. “A medida que algunas de las implicaciones a largo plazo solo empiezan a surgir, es alentador que los empleadores están moviéndose rápidamente para tomar una serie de acciones en respuesta a esta situación que está evolucionando rápidamente.”

### **Licencia y subsidio por enfermedad**

Casi nueve de 10 encuestados (89 por ciento) están preocupados por determinar si deben pagar a los empleados durante las ausencias relacionadas con el coronavirus. Además, el 85 por ciento informó que ajustaron sus políticas de licencia por enfermedad o proporcionaron tiempo de licencia pagada o consideraron tomar estas medidas. Un tema común expresado por los encuestados es el relacionado en cómo manejar a los empleados que no pueden realizar su trabajo de forma remota y aquellos que deben cuidar a niños fuera del colegio u otras personas que estén enfermas.

“Las empresas que ya enfrentan una variedad de leyes sobre licencia de trabajo ahora también tienen que cumplir con requerimientos de proporcionar pagos adicionales de licencia de trabajo según las medidas aprobadas en respuesta a la pandemia y muchas compañías están implementando nuevas políticas y beneficios para apoyar a los empleados durante este tiempo difícil,” dijo Melissa Peters, una líder del equipo de trabajo de Littler de COVID-19. “El ambiente regulatorio actual y la naturaleza novedosa de este virus dan lugar a varias preguntas complejas y matizadas sobre cómo gestionar los derechos de ausencia por COVID-19.”

## Seguridad y moral del empleado

La mayoría de los encuestados (93 por ciento) están preocupados por asegurar de que las condiciones del lugar de trabajo y que las políticas cumplan con las regulaciones de seguridad y salud relevantes. Los pasos más comunes tomados en respuesta fueron comunicar prácticas de higiene y medidas de prevención (98 por ciento) restringir viajes (83 por ciento) y cancelar reuniones (78 por ciento). Varios encuestados mencionaron que están lidiando con la forma de abordar la ansiedad de los empleados y cómo encontrar el equilibrio adecuado entre responder apropiadamente sin que los empleados entren en pánico.

“Incluso antes de que las autoridades comenzaran a recomendar medidas de distanciamiento social más rígidas y los gobiernos comenzaran a instituir ordenes de quedarse en casa, nuestros encuestados estaban tomando varias medidas para mantener a sus empleados seguros,” dijo Brad Hammock, copresidente del Grupo de Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo de Littler y líder del equipo de trabajo de la firma de COVID-19. “Siendo el lugar de trabajo una parte importante en las vidas de muchos individuos, es comprensible que mantener la moral y la salud mental de los empleados, así como brindar recursos y apoyo para hacer frente a la situación, sean una prioridad para los empleadores.”

## Preocupaciones adicionales y acciones tomadas

- La necesidad de cerrar oficinas, fábricas, o tiendas temporalmente si un empleado o cliente resulta positivo por el virus fue ranqueado como la preocupación principal entre encuestados con 96 por ciento expresando preocupación.
- Solo 5 por ciento informaron que las compañías implementaron permisos de ausencia o despidos de corto plazo y otro 43 por ciento estaban considerándolo. Sin embargo, muchos de los encuestados con sede en los EEUU tomaron la encuesta a mediados de marzo antes de que el Departamento de Trabajo de los EEUU informara sobre un récord de solicitudes de desempleo.
- La mayoría (83 por ciento) de los encuestados notaron preocupación sobre discriminar inadvertidamente en contra de miembros de una clase protegida o alentar a reclamos de discriminación por su respuesta a COVID-19. Sin embargo, evitar discriminación en contra empleados obtuvo el lugar más bajo de la encuesta entre las preocupaciones de empleadores, con 17 por ciento informando que no está preocupado en absoluto.

El [Informe de la Encuesta “Flash” COVID-19](#) de Littler fue completado por 912 encuestados, principalmente profesionales de recursos humanos (54 por ciento) y asesores internos (38 por ciento), entre el 12 y el 25 de marzo. La muestra de las compañías era de una variedad de tamaños y casi todas (98 por ciento) operan en los EEUU y una porción importante también opera en Canadá (26 por ciento), Europa (26 por ciento), y México (16 por ciento), entre otras regiones.

## Sobre Littler

*Con más de 1,500 abogados laborales en oficinas de todo el mundo, Littler ofrece soluciones laborales locales, en todas partes. Nuestro equipo diverso y nuestra tecnología patentada fomentan una cultura que celebra las ideas originales, entregando innovaciones transformadoras que preparan a los empleadores para lo que está sucediendo hoy y lo que probablemente sucederá mañana. Para más información, visite [www.littler.com](http://www.littler.com).*

###