

# **OBLIGACIONES GRISES EN TORNO AL DERECHO LABORAL EN TIEMPOS DE CRISIS**

*Carlos Ciriaco  
Bellido.  
Asociado*

Encontrarnos inmersos en un estado de emergencia nacional y aislamiento social obligatorio (cuarentena) por las graves circunstancias que afectan la vida de nuestro país a consecuencia del brote del COVID-19, nos ha demostrado entre muchas cosas que nuestras autoridades, dentro de la premura, no han previsto todas las vías necesarias para canalizar la asunción de tal medida.

Al propósito de lo mencionado, es realmente llamativo que una de esas zonas grises sean precisamente los derechos laborales de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores.



Y esto surge a raíz de las reglas poco claras por el Gobierno el 15 de marzo en la noche.

Transcurrido ya cinco días de la adopción de tal medida, se ha resuelto una de las interrogantes más frecuentes entre los empleadores y trabajadores sobre que hacer en aquellas labores que no prestan servicios esenciales a la comunidad y no puedan realizar tanto trabajo remoto o teletrabajo, mediante el Decreto de Urgencia N° 029-2020, el 20 de marzo de 2020, que establece claramente lo siguiente:

- Están facultados a modificar turnos y horarios como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19 (trabajadores de actividades autorizadas)
- Deberán otorgar licencias con goce de haber de carácter compensable, cuando no se posible en trabajo remoto (trabajadores de actividades no autorizadas)

Al respecto, en el sector privado de aquellas actividades que no son calificadas como esenciales para la comunidad y no pueda realizarse trabajo remoto ni teletrabajo, se otorgará licencia con goce de haber a los trabajadores.

Sin embargo, si realizamos una lectura sistemática de la propia, con otras normas laborales como el Decreto Legislativo N° 854 sobre Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, podemos deducir que aún se pueden convenir el ejercicio del goce de vacaciones de común acuerdo en concordancia con el literal b) del artículo 26° del Decreto de Urgencia N° 029-2020, que señala lo siguiente:

b) En el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional.

Quizás la medida adoptada sobre el ruedo del Estado de Emergencia Nacional decretado pueda cubrir de momento una de las interrogantes más frecuentes por estos días como lo hemos mencionado, sin embargo, existirán consecuencias prácticas que el Ejecutivo a la fecha no podrá contener.

Uno de los temas controvertidos que surgen a partir de ello, es lo referente al personal calificado como no fiscalizable, aquellos que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, es decir, no registran control de asistencia ni están sujetos a un mínimo de horas conforme al artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, y por tanto, no estarán sujetos a una compensación propiamente dicha como lo señala el Decreto de Urgencia.



Por otro lado, la extensión del estado de emergencia nacional (cuarentena) traerá consigo principalmente la falta de liquides de la micro y pequeña empresa, de aquellas actividades calificadas como no esenciales para la comunidad, y que la asunción de otorgar licencias con goce de haber directamente ocasionará como mínimo una compensación de 13 días (en el supuesto de existir 2 días de descanso obligatorio semanal), que los llevará directamente a la quiebra, a pesar del paquete ya decretado por el gobierno como colchón económico de contención.

De prorrogarse la medida adoptada irremediamente traerá consigo nuevas precisiones acerca del cese colectivo de trabajo o terminación de la relación laboral por causa objetiva, debido a esta falta de liquides inmediata tanto a corto como a mediano plazo, ya que ningún país a la fecha está exento del brote del virus COVID-19.

Esta situación no sólo nos va a llevar a la necesidad de poder afrontar a futuro todo lo relacionado a la salud pública, sino también un panorama acerca del derecho laboral en el estado de emergencia, sin la necesidad que cada día podamos estar atento a nuevas medidas adoptadas por el sector trabajo. Para ello es necesario que podamos fortalecer nuestro seguro social, que precisamente surge para cubrir situaciones de contingencias o riesgos.

En la misma línea de lo mencionado, es interesante ver el caso de España, en donde aquellos trabajadores que han visto suspendido unilateralmente su prestación de servicios, es preciso que se inicie un procedimiento de ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo), que es una suspensión del contrato o la jornada laboral de un trabajador por motivos distintos que pueden ser económicos, técnicos, organizativos, de producción o fuera mayor conforme al artículo 57° del Estado de los Trabajadores. Desde que dicha suspensión sea efectiva, se tendrá derecho a cobrar la prestación por desempleo, siempre que se cumpla con unos requisitos, asimismo, los empleadores tendrán que seguir cotizando a la Seguridad Social mientras dure el ERTE. De esta forma vemos, que la legislación española si ha previsto mediante prestaciones cubrir estos llamados grises.



En nuestro caso, cada día que transcurre esperamos atentamente una conferencia de prensa al mediodía por parte del presidente la Nación, o mensaje a la nación, que a través de interrogantes de los periodistas nos de luces acerca de cómo proceder frente a diferentes escenarios en materia laboral, y nos encontremos pacientes de cada publicación en el diario oficial el Peruano.

Por tanto, nos encontramos en una situación realmente complicada, en donde cada paso que podrán realizar los empleadores pueda entenderse como una medida legalmente posible, pero políticamente incorrecta, sin embargo, más allá del criterio y de la proporcionalidad de las medidas adoptadas, es el propio ejecutivo quien debe, en esta ocasión, establecer las reglas claras, y evitar los grises.