

DERECHO

ENFOQUE LABORAL

Suspenden feriado del 8 de octubre



Germán Serkovic González
Abogado laboralista

El artículo sexto del Decreto de Urgencia N° 118-2020 dejó sin efecto el feriado nacional del 8 de octubre del 2020, fecha conmemorativa del Combate de Angamos. Se han expresado varios argumentos que denotan la disconformidad con esta suspensión, algunos

de índole cívico que no es del caso revisar, otros de interés laboral sobre los que conviene extenderse en estas líneas. Se dice que la suspensión del feriado frustra la expectativa de descanso de un sector de trabajadores tanto de la actividad privada como de la pública. El argumento parece efectivo, pero no necesariamente lo es. La naturaleza jurídica de los feriados no es el goce del descanso por tal fecha, sino la celebración de una festividad cívica o religiosa, por lo tanto, mal se puede hablar de una expectativa de descanso. Se arguye,

“La naturaleza jurídica de los feriados no es el goce del descanso por tal fecha, sino la celebración de una festividad”.

también, que la suspensión del feriado era innecesaria dado que los empleadores podían disponer el trabajo en tal fecha con la intención de compensar el tiempo no laborado y sí pagado de la licencia con goce de remuneraciones

que se estableció como medida de lucha contra la pandemia. Sobre el punto, cabe mencionar que no hay disposición alguna que permita la compensación con labor efectiva en los feriados, el día de descanso semanal o las vacaciones; y menos con beneficios económicos tales como la CTS o las gratificaciones. La compensación debe hacerse con trabajo adicional al término o al inicio de la jornada diaria. Lo que es bastante discutible es la forma que toma esta suspensión. Los feriados

de índole nacional están expresamente estipulados en el artículo sexto de la Ley de Descansos Remunerados, Decreto Legislativo N° 713, por lo que cualquier modificación a tal texto debe efectuarse mediante otra norma de rango legal y con la competencia para hacerlo. Un decreto de urgencia, de acuerdo con la Constitución, se encuentra limitado en sus alcances a la regulación de materias económicas o financieras. En una lectura amplia, la suspensión de un feriado tiene matices económicos, pero es estirar mucho las definiciones.

MTPE ESTABLECE REGLAS A FIN DE AMPLIAR SU VIGENCIA HASTA ENERO PRÓXIMO

Suspensión perfecta hasta el 2021

Empleadores podrán tramitar prolongación de medida excepcional mediante uso de plataforma virtual.

JUAN CARLOS GUZMÁN

Hasta el 11 de octubre, los empleadores que aplican la suspensión perfecta de labores (SPL) cuyo plazo de duración culmina hoy podrán ampliar el plazo de la medida excepcional consistente en el otorgamiento de licencia sin goce de haberes a sus trabajadores hasta el 5 de enero del 2021.

Esto en aplicación de la R. M. N° 229-2020-TR, con la cual el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) fija normas relativas a la SPL.

Reglas

Así, se establece que por efecto de la prórroga de la emergencia sanitaria, la SPL podrá extenderse hasta el 5 de enero del 2021 y que los empleadores que hayan aplicado esa medida, cuyo plazo de duración coincide con hoy, podrán ampliar, por única vez, su plazo de conformidad con la prórroga de la emergencia sanitaria.

Para tal efecto, la modificación del plazo máximo de duración de la medida de SPL se deberá efectuar en la plataforma virtual del MTPE hasta el 11 de octubre del 2020. Si vencido este lapso, el empleador no efectúa la modificación, se entenderá que la medida culmina al término de su duración inicial.

Ello resulta aplicable a las medidas de SPL cuyo procedimiento administrativo haya ingresado a trámite, lo que comprende a las medidas de SPL que cuentan con resolución aprobatoria, expresa o ficta, o que con resolución desaprobatoria aún no está firme.



Acción. MTPE establece pautas para que empleadores usen plataforma hasta el 11 de octubre a fin de ampliar medida de SPL.

APUNTES

ENTANTOSE trata de una prórroga automática, no será necesario seguir el procedimiento regular para solicitar la aprobación de una SPL, pues bastará con comunicar la extensión a los trabajadores involucrados y -recomendablemente- a las organizaciones sindicales a las cuales estén afiliados, indicó el laboralista Carlos Espinoza Carranza, asociado sénior del Estudio Rebaza, Alcázar & De Las Casas.

ES PERTINENTE TENER en cuenta que, por ejemplo, una suspensión perfecta de labores aprobada en julio del 2020 podrá extenderse hasta enero del 2021 sin necesidad de demostrar la continuidad de la afectación económica que se alegó en un primer momento, añadió.

Recomendaciones

El laboralista Sandro Núñez recomienda a los empleadores que efectivamente requieran ampliar la suspensión perfecta de labores, fundamentar debidamente sus pedidos. En tanto que sugiere a los empleadores que ya no tengan ningún motivo para extender la aplicación de una medida como esta comenzar a trabajar regularmente. El MTPE es muy estricto en la verificación de estas ampliaciones, indicó

el experto, que se desempeña como socio de Rubio, Leguía, Normand. Así, a su juicio, la medida puede ser utilizada por los hoteles y las empresas vinculadas con el turismo y los sectores que se reactivarán. Como la Sunafil y el MTPE verificarán las solicitudes y ampliaciones de SPL, es conveniente que se emitan directivas, dijo el laboralista Carlos Cadillo.

Los empleadores que modifiquen la duración de la SPL deberán comunicar ese cambio al personal.

En todo caso, los empleadores que opten por modificar el plazo máximo de duración de la medida de SPL deberán hacer de conocimiento previo esa modificación a los trabajadores afectados, de manera física o por los medios informáticos correspondientes.

A criterio del laboralista César Puntriano, la medida es positiva, pues la SPL permite la preservación del empleo. Desde luego, debe ir de la mano con fuentes de ingreso para el personal suspendido, a cargo del Estado, indicó el también socio del Estudio Muñiz.

Para el laboralista Carlos Cadillo Ángeles, la ampliación es una facilidad para el empleador, pues permite que extienda el plazo de la SPL si es que los motivos o la justificación de la medida aún subsisten.

De este modo, el empleador podrá afrontar el impac-

to causado por el covid-19, en materia económica, empresarial y laboral, más aún si por cuestiones de bioseguridad de los planes anticovid-19 no realizan sus actividades con normalidad ni dentro de su capacidad operativa y, además, no todas las actividades han reanudado, detalló el experto que labora como consejero del Área Laboral de Miranda & Amado Abogados.

A los trabajadores les permitirá preservar su puesto de trabajo y la posibilidad de regresar a la finalización del período de suspensión que se les haya comunicado, añadió.