

DERECHO

EXPECTATIVA LABORAL EN EL 2021

Empresas deben organizarse con cautela

La planificación de las estrategias de las industrias resulta clave y tiene que involucrar la contratación, negociación colectiva, seguridad y salud, y la relación con terceros.



Paul Neil Herrera Guerra

pherrera@editoraperu.com.pe

Ante la expectativa y optimismo que despierta el panorama laboral del 2021, las empresas deben organizar este año su trabajo con mucha cautela, a tono con las lecciones aprendidas y dejadas por el 2020.

Para ello, la planificación de estrategias que involucren a todos los frentes donde el componente laboral está presente resulta clave, revela la laboralista María Haydée Zegarra.

Temas relevantes

Por tanto, considera que las estrategias empresariales que se diseñen en el presente año deben involucrar la contratación laboral, las negociaciones colectivas, la implementación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la relación de las empresas con terceros.

Todo ello teniendo en cuenta que las empresas podrán aplicar la suspensión perfecta de labores hasta el 5 de abril y que el trabajo remoto se ha extendido hasta el 31 de julio, agrega.

A su juicio, la suspensión perfecta de labores constituye una medida necesaria debido a que las actividades económicas no se han normalizado totalmente aún.

El trabajo remoto también resulta una necesidad porque la labor presencial

Desconexión digital

Zegarra también considera necesario que las autoridades trabajen en la difusión del derecho a la desconexión digital para entender lo que verdaderamente significa y saber cómo implementarlo o aplicarlo. Esta constituye una tarea que la Sunafil probablemente debe llevar a cabo en tanto es la entidad encargada de la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones laborales, subrayó la laboralista. Mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020 se prorrogó la modalidad del trabajo remoto hasta el 31 de julio del 2021 y se estableció el derecho de los trabajadores a la desco-

nexión digital. Conforme a esta norma, el trabajador que desarrolle trabajo remoto tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de sus servicios, fuera de su jornada de trabajo y durante los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral. Se establece que el empleador no pueda exigir al trabajador la ejecución de tareas o coordinaciones de carácter laboral fuera de la jornada de trabajo o durante los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral.

todavía está sujeta a muchas restricciones de aforo, distanciamiento y protocolos, y retornar a una prestación de servicios presencial representa un desafío importante para las empresas, detalla la especialista.

Opina, además, que cada industria necesitará una estrategia dependiendo de cómo se haya afectado por la pandemia. Esta deberá diseñarse en función al sector productivo al que pertenezca y de acuerdo con su ubicación, con el propósito de organizar su actividad productiva bajo un análisis un poco más realista de la situación que experimenta, refirió la laboralista.

Normativa

En cuanto a la normativa laboral pendiente, Zegarra indica que se espera en este año la publicación del reglamento de la Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (Ley N° 31110).

La coyuntura social ha puesto por delante el cambio normativo del régimen laboral agrario y se anhela la pu-

VACUNACIÓN

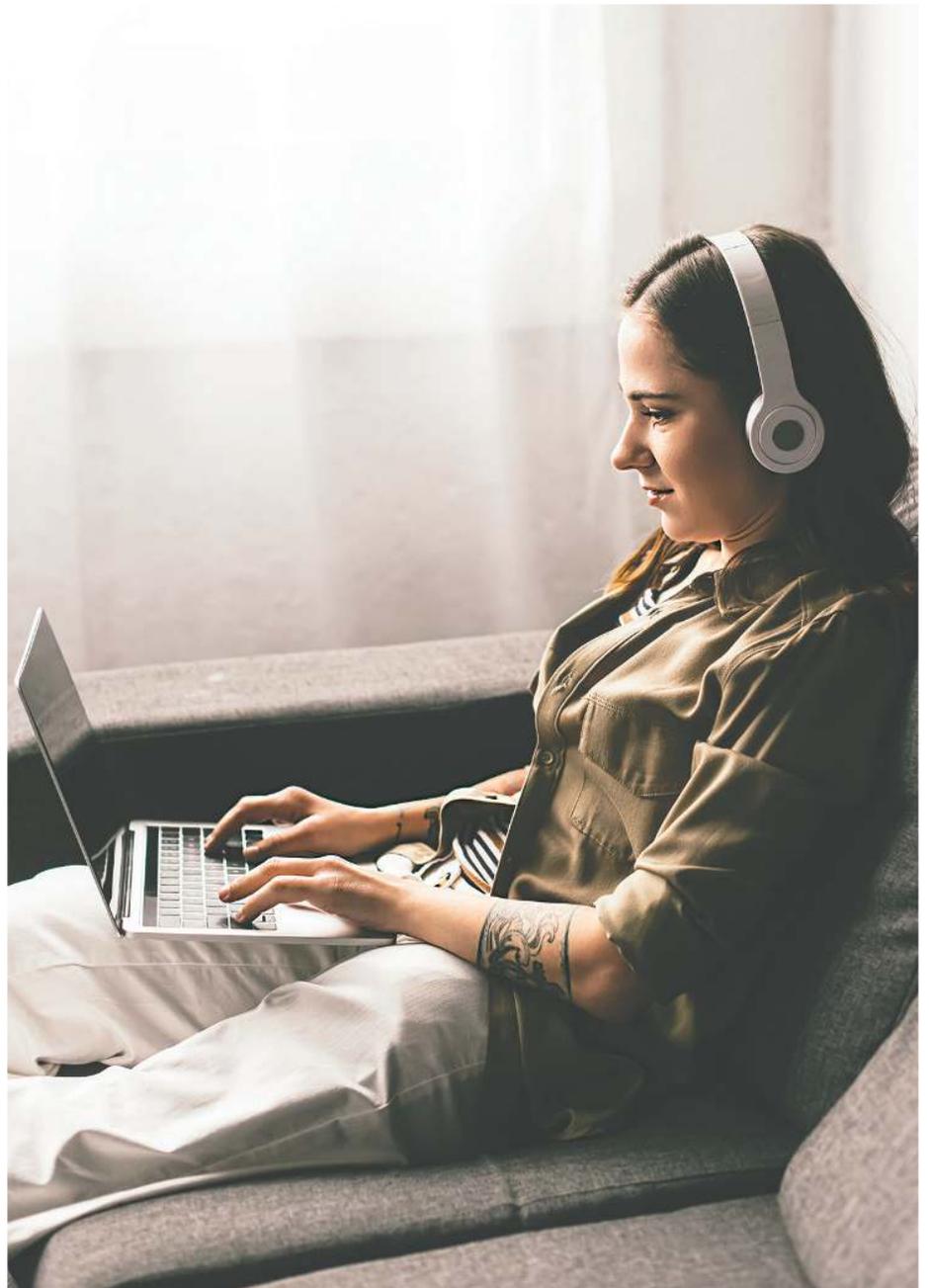
A CRITERIO DE Zegarra, la vacunación contra la pandemia generada por el covid-19 constituye un tema prioritario que incide en materia laboral.

LA VACUNACIÓN CAMBIA la perspectiva y el panorama para las empresas, sobre todo para las industrias que optan por el trabajo remoto.

CONSIDERA QUE EL retorno al trabajo presencial sin la vacuna no genera ningún cambio.

ADEMÁS, NO SOLO se debe conseguir la vacuna contra el covid-19, sino que también se debe vacunar a la mayor cantidad de la población, indicó la experta.

POR ENDE, ADVIERTE que el trabajo remoto es lo que se requiere, y que las empresas que optan por esta modalidad laboral continuarán usándola.



Apunte. Existe normativa laboral pendiente a tono con la necesidad del trabajo remoto.

blicación de esa norma reglamentaria para luego observar la aplicación y cumplimiento del nuevo régimen aprobado mediante aquella ley, precisó la especialista.

También, dice, está pendiente la publicación del reglamento de la Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar (Ley N° 31047).

El proyecto de esta norma reglamentaria se sometió a debate público y se estableció un período para recoger comentarios y sugerencias.

De igual manera, Zegarra advierte que se espera la publicación de las normas que permitirán a las empresas acceder al subsidio sobre las remuneraciones que pagan a los trabajadores.

Este beneficio se otorgaría a los empleadores en función de un rango de edades de los trabajadores, refiere la laboralista.

Además, sostiene que estas normas se tendrían que publicar a la par de dispo-

“Se espera la publicación del reglamento de la Ley del régimen laboral agrario (Ley N° 31110)”.

siciones orientadas a reforzar aún más las medidas de prevención del contagio del covid-19 ante el aumento de los casos de infecciones por la pandemia.

Incentivos

La especialista también expresa la necesidad de continuar con la generación de incentivos para la movilización de la economía, de tal modo que las empresas puedan seguir aportando en la recuperación del país tras el golpe ocasionado por la pandemia del covid-19.

En ese contexto, la especialista califica de relevante que se establezcan para los

empleadores mecanismos o un esquema de facilitación del cumplimiento de sus obligaciones generales con sus trabajadores independientemente de si se encuentran o no en suspensión perfecta de labores.

En concordancia con este planteamiento, sugiere flexibilizar los criterios de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) para que se admita la posibilidad de que el pago de algunas obligaciones laborales pueda concretarse en forma fraccionada, por excepción.

De tal manera que cuando esta entidad supervisora verifique que una empresa acuerde con sus trabajadores el pago fraccionado de ciertas obligaciones laborales no se condene al empleador al abono de una multa, anota la especialista que se desempeña como socia y líder del área laboral del Estudio Rebaza, Alcázar & De Las Casas.