

No funcionó la suspensión perfecta y ahora qué

26 de junio de 2020

Germán Lora
Abogado especialista en Derecho Laboral
Para [Lampadia](#)

Cuando a mediados del mes de abril, y luego de casi 30 días de una obligada e inmodificable licencia con goce de haber (compensables), el Gobierno creó un nuevo procedimiento de suspensión perfecta en la búsqueda de otorgar un respiro a las entidades empleadoras, todos pensamos que allí podría estar la posibilidad de mantener los puestos de trabajo. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo se ha encargado de regresarnos a la realidad a través de sus resoluciones denegatorias. Entonces ¿ahora qué hacemos?



Las medidas adoptadas por el Gobierno, desde la declaración del Estado de Emergencia Nacional, se plantearon como excepcionales y temporales. Lamentablemente, con el pasar de los días y semanas, nos hemos dado cuenta de que esta coyuntura en la que nos encontramos no será temporal y se convertirá en una nueva normalidad que tomará varios meses más. Han pasado más de tres meses desde que el país se encuentra casi totalmente paralizado, por lo cual es necesario tomar medidas radicales que permitan reactivar la economía, con el objetivo de recuperar los puestos de trabajo perdidos, flexibilizando la contratación de trabajadores en el sector privado. Aproximadamente 2.3 millones de personas se quedaron sin trabajo entre los meses de marzo y mayo, según el INEI.

Frente a situaciones complicadas, debemos tomar medidas extremas. No podemos seguir como estamos. Una de las medidas que planteamos está referida a la "contratación libre" sin la necesidad de justificar una contratación a plazo fijo - es decir por tiempo determinado - con una causa objetiva. En esa línea de ideas, el Ministerio de Trabajo podría elaborar un Decreto Supremo que le otorgue un contenido *ad hoc* al denominado contrato de emergencia regulado en el artículo 62 del TUO del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el que simplemente lo define como "aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia". Sería una gran oportunidad.

Es importante recordar que el reglamento del TUO del Decreto Legislativo 728 solo establece lo siguiente con relación al contrato de emergencia: "El caso fortuito o la fuerza mayor en el contrato de emergencia, se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible". Es decir, existe una gran posibilidad en que el Gobierno modifique el reglamento mencionado para poder "crear" un contrato de trabajo temporal necesario para esta emergencia, en la búsqueda de una simplificación - temporal - de la contratación, que converse con la reactivación económica planteada por el Gobierno.

Lo que planteamos es diferente, y necesario desde nuestra perspectiva. Un contrato a plazo determinado, que podría ser utilizado hasta que acabe el 2021, siempre evaluando como va evolucionando la pandemia, en donde el empleador pueda contratar a trabajadores "sin justificar" el contrato con una causa objetiva, como lo exige de forma muy estricta nuestra legislación y nuestros jueces laborales. Introducir este contrato temporal, permitirá no solo que se elimine la incertidumbre antes planteada, sino que, además, al flexibilizar la contratación, los empleadores se verán más dispuestos a contratar, reactivando la economía y beneficiando a miles - o millones - de desempleados, pues además se tratan de relaciones laborales formales.

De una vez por todas nos debemos dar cuenta que la formalización de las relaciones laborales y de los trabajadores, más que pasar por mayores beneficios laborales, debe representar la protección de la seguridad social (pensiones, salud, desempleo) que hemos extrañado durante la pandemia.

Estos planteamientos, si bien alejan del proteccionismo del Gobierno que ha tenido durante toda la pandemia en favor de los trabajadores y la estabilidad laboral absoluta que venimos padeciendo desde hace más de 20 años, son necesarios para que el empleo se reactive. Si no se da un respiro a los empleadores, con normas que ayuden y no entorpezcan, es muy probable que la tasa de desempleo siga en aumento. Las medidas radicales necesitan llevarse a cabo en una situación tan radical como la es la pandemia del COVID-19. Flexibilizar las normas laborales creemos que es la solución, las cuales no deben entenderse como una desprotección del trabajador, sino como una nivelación de la balanza, permitiendo a los empleadores poder reactivar sus actividades y estabilizarse en una nueva normalidad. [Lampadia](#)