La legislación laboral en tiempos de crisis

El pasado 16 de marzo nuestro país empezó la crisis del coronavirus con 70% de informalidad en su economía. Según diversos estudios, la legislación laboral no es causa exclusiva de la informalidad, pero sí es un factor que puede incidir, positiva o negativamente, en ella. La comparación con otros países nos ubica con una tasa de informalidad más alta de la que corresponde a nuestro nivel de desarrollo (PBI per cápita). De otro lado, la percepción, basada en la comparación, nos califica como un país en el que es difícil despedir y difícil gestionar RR.HH. debido al exceso de regulación y concentración de la fiscalización. En suma, el contexto nos decía que la falta de flexibilidad no favorece la contratación formal (en planilla). Además, en situaciones de crisis, cuando se necesitan hacer reducciones de planilla, las empresas no tienen alternativa legal lo que las hace inviables y condenadas al fracaso.

El estado de emergencia obliga a las empresas a seguir pagando remuneración sin que exista labor efectiva. Es decir, se aplica la excepción a la regla del contrato de trabajo por medio de la cual, ante la existencia de una prestación efectiva de servicios, corresponde pagar un salario. Ello evidencia la protección del trabajador que, como principio laboral, es aplicado en toda su extensión, pero en circunstancias que no son las ordinarias, si no en circunstancias de crisis. Aquí es cuando comienza a materializarse la preocupación de siempre. ¿Qué hemos hecho en materia de regulación laboral para afrontar situaciones de crisis como la actual?

Algunos dirán que el derecho laboral no debe regular situaciones de crisis pues no es su esencia. El problema es que actuar sólo en base a principios del derecho laboral que se avocan sólo a los derechos, sin proteger al empleo, nos hacen perder de vista que, para proteger derechos, primero debe existir trabajo, deben existir puestos de trabajo y, por tanto, fuentes de trabajo: empleadores.

El más claro ejemplo de lo alejada que estaba la regulación laboral de la realidad es que, empezando la crisis, no existía una legislación adecuada para el trabajo desde el aislamiento domiciliario. El teletrabajo nunca funcionó ni funcionará tal como está regulado. La crisis nos hizo chocar con la realidad y tuvo que regularse el "trabajo remoto" como solución temporal. ¿Solución? Probablemente para algunos, los menos, y en forma parcial. ¿Y para el resto? Licencia con goce de haber, responden tímidamente las normas emitidas para el actual estado de emergencia. La falta de nitidez sobre dicha obligación nos deja entrever que ni siquiera el gobierno está convencido de esa solución.

¿Dónde está el manejo de la crisis si como empleador de una ferretería, de un restaurante de menú, de un hostal, de una peluquería, de una empresa constructora, de una industria, etc., tengo que seguir pagando salario sin recibir servicio alguno? La solución laboral ante la crisis debe alejarse de toda ideología. Se trata de supervivencia, se trata de no afectar más a quien ya es afectado por la crisis. ¿Dónde queda la legislación sobre la suspensión perfecta de labores (suspensión de trabajo efectivo, pero también de pago de salario)? ¿Dónde queda la regulación del cese colectivo actualmente vigente? ¿Por qué fácilmente muchos concluyen que dichas alternativas no son aplicables en el actual contexto o luego del mismo? ¿Por qué no se entiende que dichas medidas

pueden garantizar el empleo de algunos y coadyuvar en la posterior recuperación del empleo de aquellos que lo pierdan?

Nos hemos acostumbrado a tener regulación laboral decorativa. Nos hemos acostumbrado a decir que en el Perú existe la posibilidad de solicitar una suspensión perfecta de labores o un cese colectivo, pero que en la realidad no tienen un efecto práctico porque la autoridad no los aprobará. Nos hemos acostumbrado a hablar en voz baja sobre esas alternativas. Hasta el gobierno prefiere no referirse a ellas como si el solo mencionarlas fuese incorrecto. Si lo que estamos viviendo no es una crisis, entonces no estamos en capacidad de superarla. Si en este contexto no podemos aplicar válidamente una suspensión perfecta de labores y, hasta en algunos casos, ceses colectivos, entonces no aplicaremos nunca dichas alternativas.

Cuando termine la crisis, porque desde luego terminará, lo más probable es que el 70% de informalidad habrá crecido. La crisis de muchos ahondará la crisis económica general. Seguiremos teniendo una legislación laboral protectora y seguiremos diciendo que, en efecto, tenemos una regulación sobre suspensión perfecta de labores y sobre el cese colectivo. Viviremos en un país con regulación y protección de derechos, pero sin regulación y protección del empleo y de las fuentes que lo generan.