

¿Debe pagarse remuneración por el día de inmovilización obligatoria?

El DS 034-2022-PCM dispuso la inmovilización social en Lima y Callao el 5 de abril pasado. Estableció, además, que solo debía realizarse trabajo remoto, conforme a la normativa de la materia. A la fecha, no se ha publicado ninguna otra norma que regule el tratamiento remunerativo de los trabajadores que no pudieron realizar el trabajo remoto, por lo que surge la duda sobre este punto.

De acuerdo con el artículo 11 del TUO de la Ley de Productividad Laboral, “se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral».

Asimismo, “se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores”. De otro lado, el artículo 12 de la misma norma señala como una de las causas de suspensión del contrato de trabajo, “el caso fortuito y la fuerza mayor”, estableciendo que la suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en dicha norma.

Conforme con ello, para que el empleador se encuentre obligado a pagar la remuneración por este día no laborado, dicha

suspensión debería haber sido calificada expresamente como de “suspensión imperfecta” y ello no se ha producido, porque la norma que dispuso la inmovilización solo impuso la suspensión de labores presenciales (lo que supondría una “suspensión perfecta”, en caso no se pudiese sustituir la prestación presencial por remota).

Asimismo, en el entendido de que nos encontremos ante un caso de “fuerza mayor”, tampoco ello obligaría al pago de remuneración, puesto que no existe normativa que así lo determine.

Finalmente, el Decreto de Urgencia 115-2021, que amplió la aplicación del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022, en la parte concerniente al cumplimiento del esquema de vacunación, señala que, en caso el cargo y funciones del trabajador no sean compatibles con el trabajo remoto, se producirá la suspensión perfecta de labores bajo la modalidad de licencia sin goce de haber, lo que podría ser tomado en cuenta para el supuesto bajo comentario.

En consecuencia, consideramos que, si el trabajador no realizó labor, la empresa no tendría por qué pagar remuneración por el indicado día, siendo razonable y legal exigirle la recuperación de las horas dejadas de laborar, o acordar alguna forma de devolución, como el descuento de su remuneración, aplicación a vacaciones, o algún otro beneficio laboral. Estimamos que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) debería hacer las precisiones que correspondan, a fin de evitar conflictos entre las partes de la relación laboral.