

Medidas sobre la compensación de horas de licencia otorgadas por la COVID-19

Mediante la Ley N° 31362 publicada en el diario Oficial El Peruano, el 1 de diciembre último, se aprobaron medidas para la devolución/compensación del tiempo dejado de laborar por los trabajadores que hicieron uso de licencias con goce de haber con motivo de la emergencia dictada por la pandemia producida por la COVID-19.

Conforme a esta norma, las horas acumuladas de licencia con goce de haber generadas en virtud del numeral 20.2 del artículo 20 del DU 026-2020 y del numeral 26.2 del artículo 26 del DU 029-2020 (licencias obligatorias por el confinamiento, donde no pudo aplicarse el trabajo remoto) solo podrán compensarse en cualquiera de las siguientes formas:

1. Con trabajo en sobretiempo, realizado antes o después de la jornada de trabajo, y con capacitaciones realizadas fuera de la jornada de trabajo, sin exceder las dos horas diarias. Cada hora de trabajo en sobretiempo o dedicada a capacitaciones fuera de la jornada, compensará tres horas de licencia con goce de haber. La suma de dichas horas con la jornada laboral del trabajador no puede superar las 52 horas a la semana.
2. Con vacaciones adquiridas y pendiente de goce. Cada día de vacaciones sujetas a la compensación equivaldrá a tres días de licencia con goce de haber. No se podrán compensar más de 15 días por periodo vacacional pendiente de goce.

Se ha dispuesto además que dentro de los 15 días de la entrada en vigencia de esta ley (hasta el 16 de diciembre 2022) los empleadores deberán comunicar por escrito a los trabajadores, el total de horas de licencia con goce de haber que adeudan.

La compensación de horas, en la forma señalada, solo podrá realizarse durante 1 año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley (hasta el 2 de diciembre de 2023). Las horas dejadas de compensar en dicho periodo, se considerarán absueltas.

Finalmente, se prohíbe hacer descuentos en la liquidación de beneficios sociales al término del vínculo laboral, para compensar las horas de licencia con goce de haber generadas por las disposiciones legales implementadas en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19

Cabe recordar que debido a la pandemia originada por la COVID-19, una de las primeras medidas dictadas por el Gobierno fue la suspensión de las actividades económicas y el aislamiento social de los ciudadanos, lo que condujo a que los trabajadores no puedan prestar servicios.

En ese contexto, se dispuso que los empleadores concedan a los trabajadores licencias con goce de haber, es decir, pagarles sus respectivas remuneraciones, completas, sin recibir a cambio la prestación de servicios que correspondería en una situación regular, ello con cargo a la posterior recuperación de las horas dejadas de laborar.

Esta medida se entendió como razonable, debido a las especiales circunstancias que atravesaba el país y fue adoptada de manera solidaria por los empleadores, no obstante, su aplicación representó, en su momento, un serio problema para las empresas, debido a que aun cuando estas estuvieron impedidas de realizar sus operaciones y dejaron de generar ingresos, tuvieron que cumplir con el pago de remuneraciones a sus trabajadores, -incluso en muchos casos con sus ahorros o prestamos- bajo la lógica que se trataba de un adelanto de la remuneración y que por tanto las horas dejadas de trabajar deberían ser devueltas por los trabajadores, principalmente con su trabajo, o de ser el caso, con dinero en función de cada situación específica. En no pocos casos, incluso se tuvo que recurrir a préstamos en el sistema bancario o a Programa Reactiva Perú.

A nuestro juicio, lo dispuesto en esta ley resulta abiertamente inconstitucional, toda vez que vulnera la libertad contractual consagrada en el artículo 62 de nuestra Constitución Política, conforme al cual, los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase.

Debe tenerse en consideración que la naturaleza contraprestativa del contrato de trabajo justifica que el pago de la remuneración, por regla general, sólo se realice mediando labor efectiva del trabajador. **En ese sentido, la norma bajo comentario lesiona severamente la naturaleza del contrato de trabajo al establecer la exoneración de compensar aquello que ya fue pagado, sin trabajo efectivo, debido a la excepcionalidad ocasionada por la pandemia.**

Asimismo, esta ley constituye una flagrante afectación al principio de seguridad jurídica que debe primar en un estado de derecho democrático. Mediante dicho principio se asegura a todos los individuos una expectativa razonablemente fundada sobre cómo actuarán los poderes públicos.

En ese sentido debe existir una garantía de certeza y predictibilidad del comportamiento de los poderes públicos, lo cual no significa que no se puedan emitir normas jurídicas y regular situaciones que lo ameritan, si no que estas normas deben ser mínimamente coherentes con el resto del ordenamiento jurídico, evitando cambios irrazonables o arbitrarios, como en el presente caso.