

Desafíos laborales para el último trimestre del 2020

OPINIÓN



CRISTINA OVIEDO

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

Los efectos de esta pandemia en el ámbito laboral han modificado drásticamente el panorama previsto para el 2020, año marcado por el

incremento del desempleo -al mes de julio existía una reducción de 192,800 trabajadores de la planilla electrónica- y de la informalidad, se estima que al cierre de año alcance el 80%.

Entre los desafíos que las empresas enfrentarán en materia laboral durante el último trimestre del año está la compensación de horas derivada de la licencia con goce de haber otorgada a los trabajadores que no realizaron trabajo remoto durante el estado de emergencia nacional. Si las empresas no gestionan de manera adecuada el tema, se podrían generar denuncias ante Sunafil e, incluso, el inicio de

procesos judiciales. El trabajo remoto permanente con seguridad hasta finales de año. En tal sentido, es importante que las empresas gestionen de manera correcta esta modalidad de trabajo. Para tales efectos, deben contar con una política interna que la regule, considerando aspectos vinculados a las obligaciones de los trabajadores, organización del tiempo de trabajo, seguridad y salud, entre otros.

Respecto a la contratación de personal, continuará primando la temporal. Si bien la mayoría de los contratos a plazo fijo regulados por el TUO del Decreto Legislativo

728, podrían no adecuarse a las actuales necesidades empresariales, el artículo 82 de dicha norma regula el contrato temporal innominado, que permite la contratación a plazo fijo de personal cuyo servicio a prestar sea de carácter temporal. Esta alternativa podría ser objeto de exploración por parte de las empresas.

Finalmente, las empresas que se han visto gravemente afectadas debido a la crisis y que ya no cuentan con alternativas que puedan ser aplicadas para preservar el vínculo laboral con sus trabajadores, enfrentarán procesos de reestructuración que podrían implicar la

desvinculación de personal por motivos económicos o por disolución y liquidación de la empresa, en los casos más graves. Se debe tener presente que la legislación laboral contempla la posibilidad del cese colectivo por motivos económicos, es decir, cuando una empresa registre durante 3 trimestres consecutivos resultados negativos en su utilidad operativa; o cuando una empresa atraviese una situación en la que mantener el total de trabajadores implique pérdidas. Dicho cese debe involucrar a un número de trabajadores no menor al 10% del total del personal y debe ser aprobado por el MTPE.