

Medidas laborales ante la gripe A/H1N1

◆ Remuneraciones no serán afectadas por la suspensión de labores

◆ Por ningún motivo, enfermedad puede ser causa justa de despido

JAIME CUZQUÉN CARNERO

Abogado laboralista (*)

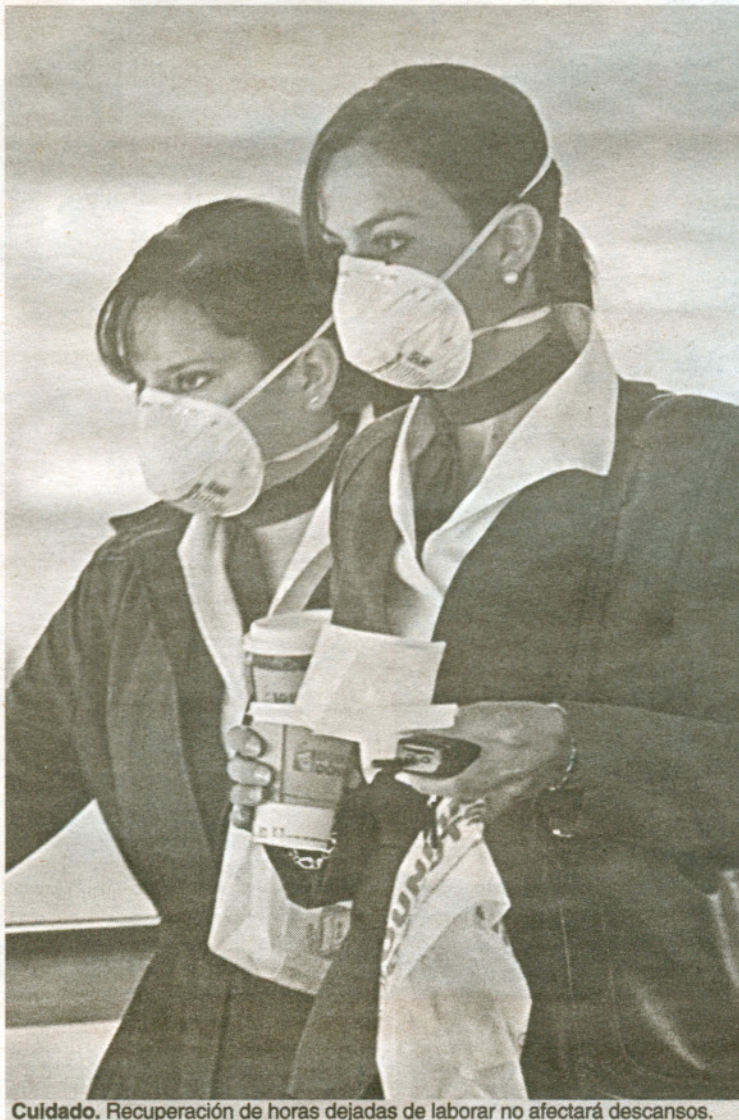


En los últimos días, algunos colegios particulares decidieron suspender las clases escolares como una forma de prevención al contagio del virus entre los estudiantes. Como consecuencia, los trabajadores de dichos centros no laborarán en estos días. Dicha situación se podría expresar como una suspensión imperfecta de la relación laboral en la medida que no existe trabajo efectivo, habrá pago de la remuneración, y no habrá recuperación de las horas dejadas de laborar.

Ahora, si en este caso el empleador decidiera disponer la recuperación de las horas dejadas de laborar, ya no habría una suspensión de la relación laboral. Por el contrario, estaríamos ante el ejercicio de la prerrogativa, del empleador, de modificar la jornada y el horario de trabajo sin afectar la remuneración de los trabajadores; de esta manera, se recuperarían las horas dejadas de laborar de manera prorrateada.

Actitud preventiva

Lo cierto es que si bien la situación anterior no se ha generalizado, y esperamos que no ocurra, es conveniente tener en cuenta que dicha situación podría presentarse no sólo en colegios sino, eventualmente, en cualquier centro de trabajo que considere necesario actuar de similar forma preventiva. Para ello es importante tener en cuenta que, en ningún supuesto, se podría afectar la remuneración de los trabajadores ni se podrían adoptar medidas, respecto a la recuperación de las horas dejadas de laborar, que afecten los días de descanso semanal ni feriados.



Cuidado. Recuperación de horas dejadas de laborar no afectará descansos.

De igual modo, tampoco se podrían afectar otros beneficios laborales, excepto las utilidades, beneficio cuya norma sí dispone, para su cálculo, que el mismo se determine en función a los días efectivamente laborados.

El hecho es que si cualquier trabajador se contagiase del virus, lo conllevaría a un período de incapacidad temporal por enfermedad, situación contemplada por las normas de la materia, y regulada como una suspensión imperfecta de la relación laboral.

Si bien, mientras dure la incapacidad, el trabajador no tiene la obligación de laborar, para el empleador sí existirá la obligación de pagar la remuneración por los primeros 20 días, para que luego ESSALUD asuma la obligación de pagar el subsidio económico, similar a la remuneración, por el tiempo que dure la incapacidad temporal por enfermedad y hasta los 11 meses y 10 días de incapacidad.

(*) Experto en negociaciones laborales

Despidos

Es importante mencionar también los aspectos referidos a la terminación de la relación laboral en casos de trabajadores contagiados por el virus.

En los trabajadores del hogar, queda claro que su régimen especial permite al empleador, unilateralmente, extinguir el vínculo laboral con un pre-aviso de 15 días o pagando como indemnización la remuneración de dicho período. Si bien puede resultar cuestionable moralmente que se despidiera a un trabajador del hogar por haberse contagiado por el virus, lo cierto es que legalmente el empleador lo puede hacer y sin expresión de causa.

Situación distinta se da en el régimen laboral general. El despido, como forma de extinguir el vínculo laboral sólo procede por una causa justa prevista en la ley, que puede responder a razones de capacidad o conducta del trabajador. Nunca la enfermedad del trabajador puede ser una causa justa de despido; y de producirse, podría ser cuestionado judicialmente con altas posibilidades de que se logre la reposición al centro laboral, según jurisprudencia del TC o, al menos, el derecho a la indemnización por despido.

Prevención

● **Otro aspecto importante** es el relativo a las normas sobre seguridad y salud en el trabajo que se aplican a los empleadores de todos los sectores económicos.

● **Así, todo empleador** está obligado a brindar un ambiente de trabajo seguro, en función a su responsabilidad como gestor del sistema que legalmente debe implementar en su empresa.

● **Por tanto,** deberá tomar las medidas que eviten la exposición del personal a este tipo de riesgo.

● **Informar igualmente** sobre las formas de contagio, adoptar medidas de limpieza y salubridad más intensas; y, brindar facilidades a los trabajadores sospechosos de contagio, entre otras alternativas.