

MÁS FLEXIBILIDAD LABORAL EN TIEMPOS DEL COVID-19 (09 de abril)

Los mercados funcionan mejor cuando son más flexibles, es decir, adaptarse con rapidez a cambios o desequilibrios que surgen. En el mercado laboral la situación no es distinta. La explicación estándar es que un mayor grado de flexibilidad laboral permitiría la creación de mayor empleo y la reducción del sector informal (BM, OECD), aquí optamos por *"la capacidad de los individuos, en la vida económica y, en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias"* (Dahendorf 1996), que se aplicaría más a la situación actual del Perú.

Normas laborales en Covid-19

La intervención del gobierno para esta etapa de emergencia se halla en el D.U. N° 029-2020¹. Se puede señalar existencia de tres situaciones: actividades permitidas, en donde los equipos indispensables deben trabajar; trabajo remoto, labor desde casa, prioritario y obligatorio; y, licencia con goce compensable, deberá ser recuperable.

Dificultades para cubrir planillas y otros

Una encuesta de la CLL en marzo, indica que casi el 70% de empresas podría soportar entre 15 y 30 días sin incumplir con el pago de planillas, sus proveedores y sus deudas. El 23% señaló que sólo podría resistiría 7 días. Es decir, a fines de abril ya habría problemas de pago de planillas y demás.

Que podrían hacer las empresas

Es recomendable que empresas hagan una evaluación sobre cuál sería el impacto en el flujo de caja, cadena de pagos, posicionamiento de mercado y, redefinir su modelo de negocios, en base a oportunidades y ventajas competitivas; formar un comité de emergencia (crisis) que optimice recursos y potencie otros de acuerdo nueva realidad; considerar apoyo del gobierno que podría ser utilizado (subsidio 35%, suspensión de aportes a AFP, retiro del CTS, Plan Reactiva Perú), y como proveedor del gobierno.

¹ El MTPE ha publicado un interesante documento "COVID-19: Preguntas Frecuentes Laborales", marzo 2020, pero que seguramente tendrá otra edición, cuando se amplíe el D.U. N° 029-2020 por ser necesario, como veremos.

Y, por supuesto, tomar decisiones laborales en el corto plazo, sobre esto veremos hoy.

Flexibilización laboral realista de acuerdo a condiciones de empresa

Existe 3 tipos de medidas (PWC Laboral, abril 2020):

- *Desvinculación de personal*: vencimiento contrato fijo, despido período prueba.
- *Remuneraciones, licencias y suspensión*: compensación vacaciones vencidas / adelantadas (acuerdo), reducción de sueldos (acuerdo), reducción de jornada (empresa), licencia sin goce de haber (acuerdo), suspensión labores x fuerza.
- *Varios*: diferir participación utilidades (empresa), diferir negociación colectiva (acuerdo); modificación contrato a tiempo parcial (acuerdo).

Acciones a considerar

Hay espacio para que el gobierno (MTPE) legisle flexibilizando temporalmente las relaciones laborales con debida reglamentación (podría hacerlo en siguiente semana). Asimismo, también hay espacio para acuerdos internos, poner en la mesa una propuesta mix de medidas, que busque *lograr el objetivo de que no se pierda el empleo* (cese colectivo o suspensión por fuerza mayor). Dependerá de cada empresa en acuerdo con trabajadores, el elegir la mejor estrategia.

Las medidas deberán involucrar a todos estamentos de empresa, Asimismo, el equipo líder debe informar al personal con claridad la real situación financiera y de mercado de empresa. He conversado con directivos empresariales y empleados, que enfrentan incertidumbre, es evidente que hay interés mutuo en continuar, minimizando pérdidas.

También hay espacio para que el gobierno amplíe el apoyo a las empresas (subsidio a planillas), y haga que el Plan Reactiva Perú realmente llegue a donde debería llegar. Esto es para el sector formal, el no formal se está ajustando a la fuerza, debería considerarse medidas flexibles para este sector mayoritario en empleo y empresas.

Francisco Huerta Benites
Instituto de Economía y Empresa
www.iee.edu.pe

Trujillo, abril 9 de 2020