



UNA PROPUESTA DE SOLUCIÓN ANTE UNA NECESIDAD APREMIANTE

## Los trabajadores en situación de riesgo y la presencialidad

Plantean medidas creativas para solucionar el impase que genera la dificultad para compensar al empleador el tiempo dejado de laborar, por la suspensión imperfecta del contrato de trabajo.

**T**odos recordamos que, en el inicio de la pandemia por el covid-19, se tomaron algunas medidas para prevenir el riesgo a la salud de la población. Así, ante un deficiente sistema de salud que –se sabía– no podía soportar la presión por la cantidad de pacientes que se incrementaría producto de la pandemia, el Gobierno optó, en principio, por las cuarentenas forzadas. En el tema laboral, esto significó un freno drástico de la producción de las empresas, puesto que esa masa trabajadora tenía que mantenerse en sus hogares, a excepción de los que hacían trabajos esenciales.

Luego, se comenzaron a flexibilizar cada vez las normas emitiéndose disposiciones que determinaban el retorno del personal de manera paulatina, excepto los que eran



ALAN  
MARTÍNEZ  
MORÓN

GERENTE GENERAL  
DE MJ ABOGADOS  
Y CONSULTORES

considerados como personal de riesgo por el covid-19. Es decir, aquellas personas que, dadas sus características especiales, deberían tener mayor cuidado si contraían esta enfermedad. De esa forma, se consideraba en ese universo a las personas que contaban con enfermedades respiratorias crónicas, diabetes mellitus, enfermedades cardiovasculares, obesidad, y a los mayores de 60 años; posteriormente, se cambió a los mayores de 65 años. Todo ese conjunto de personas pasaron a una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, en que el empleador se vio en la obligación de depositar su remuneración mensual, sin contraprestación inmediata por parte del trabajador, quien tendría que compensar luego de la emergencia sanitaria. Así, se originaba mes a mes una deuda a favor del empleador que, a la fecha, constituye en una

acreencia impagable, la cual aumentaba mientras el tiempo transcurría.

Por Resolución Ministerial N° 675-2022-MINSA, del 3 de setiembre del 2022, se modificó la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DIGIEP-2021, que estableció las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, estableciéndose el proceso de regreso al trabajo de los trabajadores que estuvieron en aislamiento social obligatorio. Es decir, esa deuda que se veía incrementada mes a mes, ya tiene una fecha establecida para realizar su liquidación. Entonces, con su reposición, con los recaudos necesarios para el cuidado de su salud, esta deuda ya no se verá incrementada, pero su existencia se ha vuelto una carga desmesurada para un trabaja-

dor que, en muchos casos, le queda poco tiempo para seguir realizando sus labores. En efecto, se observa a trabajadores que, al momento de su liquidación perciben –o percibirán– “cero” soles en virtud de que las empresas –grandes o medianas– se cobran –o cobrarán– previamente el monto adeudado. Esto ha significado que la finalidad de una liquidación, que era el sustento de un trabajador, al menos por un corto tiempo, para continuar con su estilo de vida o invertir en un negocio personal, se viera socavada producto de una deuda que no fue pretendida por el trabajador, sino impuesta por la fuerza de las circunstancias.

Existía una luz al final del túnel: el Proyecto de ley 1097/2021-CR, que pretendía la condonación de deudas de ese grupo de la población. Lamentablemente, el Congreso de la República en las primeras semanas de este mes, decidió enviarlo de nuevo a la comisión respectiva, eso hace que las expectativas latentes de los trabajadores que están en esas circunstancias todavía se vean frustradas, con el miedo intrínseco que, cada día que pasa, puede cumplir la edad límite para cesar en sus labores, logrando “cero” beneficios en su liquidación futura, concluyendo su vida laboral sin ninguna otra aspiración adicional. Por otro lado, existe también el reclamo de los empresarios cuya condonación de esa deuda les podría causar un perjuicio económico que tampoco –a su criterio– merecerían, pues las circunstancias de la pandemia también causó un impacto inusual en ellos (aun cuando en muchos casos, producto de circunstancias excepcionales, sus ingresos se vieron incrementados).

### Incentivos justificados

Ante esos hechos, se deben buscar medidas creativas para solucionar este impase, sin que ninguna de las dos partes de la relación laboral se vea perjudicada. Así, se requieren fórmulas excepcionales, al estilo, por ejemplo, de las obras por impuestos o la exoneración de tributos por donaciones. De esa forma, haciendo un símil a esas figuras que ya existen, se podría considerar que aquellas empresas que exoneren del pago de esa deuda a sus trabajadores, podrían –al igual que cualquier donación– deducirlo de sus tributos. De esa forma, solo el Estado, que se supone ha velado por la salud de ese grupo de trabajadores, recaudaría menos, pero en la misma cantidad que acontece cuando realizan esas empresas una obra de bien social; y, tomando en consideración que, también en la pandemia, el Estado se vio enormemente beneficiado producto de los tributos del ingreso excepcional de algunas empresas, en especial, las mineras. Esta fórmula sería una más de los beneficios tributarios que las empresas gozan a la fecha; pero, esta vez, su aplicación y su retribución podrían ser mucho más grandes y justas.