

# ¿Es constitucional suspender los contratos de trabajo durante el estado de emergencia? \*

Paul Paredes *paulparedes.pe*

---

A causa del estado de emergencia, en el sector privado, cuanto menos, se puede detectar tres grupos de trabajadores: 1. Los que siguen trabajando en el mismo centro de trabajo porque su actividad es esencial; 2. Los que siguen trabajando desde su casa mediante el trabajo remoto o el teletrabajo; y 3. Los que no pueden trasladarse a su centro de trabajo por la cuarentena, y tampoco pueden trabajar mediante el trabajo remoto o teletrabajo. Los dos primeros grupos no suponen mayor problema. Respecto del tercer grupo: ¿Es legítimo que los empleadores suspendan el vínculo laboral argumentando caso fortuito o fuerza mayor? En este documento se concluye que dicha medida sería inconstitucional.

---

## El artículo 26 del Decreto de Urgencia n.º 029-2020

Esta norma se encuentra vigente desde el sábado 21 de marzo de 2020 y lo estará, en principio, hasta el 31 de diciembre de 2020. ¿Qué dice? Establece que en el caso de los trabajadores a quienes i) no les corresponde asistir a su centro de trabajo y ii) tampoco pueden prestar su servicio por trabajo remoto o teletrabajo —es decir, los trabajadores del grupo 3 de nuestro ejemplo— *“los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores”* siendo que, *con posterioridad* a la vigencia del *Estado de Emergencia Nacional* corresponderá la compensación de esas horas, salvo que las partes —no la imposición del empleador— acuerden de modo distinto.

## ¿Y hasta cuando dura el Estado de Emergencia Nacional?

El artículo 1 del Decreto Supremo n.º 044-2020-PCM declaró el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena).

Este plazo fue prorrogado por el Decreto Supremo n.º 051-2020-PCM por el término de trece (13) días calendario, a partir del 31 de marzo de 2020 y que vencerá, salvo nueva medida, el domingo 12 de abril de 2020.

**Por lo tanto, la norma del artículo 26 del D.U. 29-2020 aplica por todos los días que dure el Estado de Emergencia Nacional y que, hasta el momento, va del lunes 16 de marzo al domingo 12 de abril de 2020.**

En ese sentido, respecto de todos esos días corresponde que los empleadores —tratándose de los trabajadores del grupo 3— les otorguen licencia con goce de haber, siendo que con

---

\*Asesor de trabajadores y sindicatos, profesor universitario.

posterioridad al fin del Estado de Emergencia Nacional corresponderá compensar las horas no trabajadas.

**¿Es posible, entonces, aplicar otras medidas como la suspensión de los contratos por razón de caso fortuito o fuerza mayor del artículo 15 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. 003-97-TR)?**

En este documento no voy a desarrollar todos los argumentos, pero sí dejaré indicados los que considero son más relevantes:

1. Un decreto de urgencia es una norma con rango de ley cuya aplicación obedece a una situación excepcional y transitoria. Eso quiere decir que durante su vigencia hay otras normas que quedan desplazadas, apartadas, o cuya aplicación solo resultaría siendo —dada la emergencia— supletoria. Por ejemplo: varios derechos constitucionales están suspendidos.

Esto significa, de cara al muy conocido Decreto Supremo 003-97-TR —Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)—, que las normas de los decretos de urgencias se aplican en lugar del D.S. 003-97-TR. Dicho más sencillo: el artículo 26 del D.U. 29-2020 se aplica por sobre el artículo 15° de la LPCL que regula el supuesto de la suspensión.

¿Por qué? Porque ambas normas regulan la suspensión de los contratos, pero las normas especiales en este contexto son los decretos urgencia: mientras que el D.U. 026-2020 es la norma expresamente destinada a regular la situación que vive la humanidad entera, el artículo 15 de la LPCL regula la suspensión pero desde una perspectiva general que, por tanto, no resulta aplicable para la situación creada a raíz del COVID-19 y el Estado de Emergencia Nacional declarado por el gobierno.

2. Porque el D.U. 026-2020 regula una suspensión imperfecta de labores, sin afectar la continuidad en la percepción de remuneraciones; mientras que el artículo 15 de la LPCL regula una suspensión perfecta que, por tanto, sí afecta la percepción de remuneraciones.
3. Porque aplicar otra alternativa —como la suspensión del artículo 15 de la LPCL, si se insistiese en ello— implicaría el acuerdo entre las partes, no la decisión unilateral del empleador. Y esto entra en contradicción con los decretos de urgencia porque la suspensión del artículo 15 de la LPCL es invocada unilateralmente por el empleador.
4. Porque para implementar otro tipo de medida se requiere el acuerdo de partes. ¿Cómo sería posible llegar a un acuerdo de partes durante el periodo de confinamiento? Para que el acuerdo sea válido no puede mediar presión de ningún tipo, por lo que, llegar a un acuerdo, después de terminado el Estado de Emergencia Nacional resulta siendo la medida que sí respeta el libre consentimiento.

Estos son tiempos difíciles para todos y el Decreto de Urgencia n.º 026-2020 privilegia la protección de las relaciones laborales por sobre la libertad de empresa. Y es que hay

detrás un respaldo en el principios protector y en la justicia distributiva que permite distribuir –valga la redundancia– los bienes y la riqueza de una comunidad según la mayor o menor ventaja económica que uno tenga en la sociedad. Esta no es sino la razón de ser del derecho del trabajo.

---